

**FACULTAD DE DERECHO**

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Flexiseguridad laboral e informalidad respecto a la  
microempresa en el distrito de Jesús María - 2021**

Lidabriset Zevallos Barrios

Para optar el Título Profesional de Abogada

Lima, 2023

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**Asesor**

Dr. Roseleyev Ramos Reymundo

## **Dedicatoria**

Dedicado a mis amados padres, Dr. Edilberto Zevallos Paredes y Dra. Lida Barrios Sánchez, por el impulso, enseñanzas, ejemplo y ética de un ser humano y un buen profesional.

### **Agradecimiento**

Agradecer a Dios, por mantenerme con salud para poder lograr mis objetivos; a mis padres, porque de ellos aprendí la nobleza, capacidad y ética de un buen abogado; a mis hermanos y toda mi familia, por siempre brindarme el apoyo incondicional; a mi asesor, por darme las pautas necesarias para poder culminar la investigación; a la Universidad Continental, por ser el lugar donde me brindó la oportunidad de poder concluir mis estudios de pregrado.

## Resumen

El trabajo de investigación tuvo como fin el desarrollo de un estudio sobre la flexiseguridad laboral, como un mecanismo mediante el cual se puede reducir la informalidad, sobre todo con relación a las microempresas. Se consideró un diseño de investigación de carácter cualitativo, con el fin de acercarse a este problema a partir de la percepción de los principales implicados, como es el caso de los trabajadores de microempresas, los propietarios de estas, inspectores de la Sunafil y abogados especializados. De ese modo, mediante entrevistas y su posterior codificación, se elaboró una serie de conclusiones acerca de cómo se han venido implementado las medidas de flexiseguridad dentro del distrito de Jesús María en el año 2021. Como principales hallazgos se tuvo que, actualmente, hay un desconocimiento por parte de los propietarios sobre las normas laborales vigentes, lo cual conlleva a que sus trabajadores tampoco estén enterados de sus derechos y no puedan reclamarlos por las vías estipuladas. Del mismo modo, se encontró que actualmente las labores de Sunafil son muy limitadas, y que no ofrecen un programa de asistencia y orientación para que los propietarios de microempresas conozcan sus obligaciones y las sanciones en el caso de incumplimiento.

**Palabras clave:** flexiseguridad, microempresa, fiscalización, informalidad, trabajadores.

### **Abstract**

The purpose of the research work was to develop a study on labor flexibility, as a mechanism through which informality can be reduced, especially in relation to microenterprises. A qualitative research design was considered, in order to approach this problem from the perception of the main stakeholders, such as the workers of micro-businesses, their owners, Sunafil inspectors and lawyers. specialized. In this way, through interviews and their subsequent codification, a series of conclusions were drawn about how flexibility measures have been implemented within the Jesús María district in 2021. The main findings were that, currently, there are a lack of knowledge on the part of the owners about the current labor regulations, which means that their workers are not aware of their rights and cannot claim them through the stipulated channels. Similarly, it was found that Sunafil's work is currently very limited, and that it does not offer an assistance and orientation program so that microenterprise owners are aware of their obligations and the sanctions in case of non-compliance.

**Keywords:** flexibility, microenterprise, control, informality, workers.

## Índice

Dedicatoria .....	3
Agradecimiento .....	4
Resumen.....	5
Abstract .....	6
Introducción .....	12
Capítulo I: Planteamiento del Estudio .....	14
1.1. Planteamiento y delimitación del problema .....	14
1.2. Formulación del problema .....	18
1.2.1. Problema general. ....	18
1.2.2. Problemas específicos. ....	18
1.3. Objetivos .....	19
1.3.1. Objetivo general .....	19
1.3.2. Objetivos específicos .....	19
1.4. Importancia y justificación del estudio .....	20
1.4.1. Justificación teórica .....	20
1.4.2. Justificación práctica. ....	20
1.4.3. Justificación metodológica .....	21
1.4.4. Justificación de relevancia social .....	21
1.5. Limitaciones del estudio .....	21
Capítulo II: Marco Teórico .....	22
2.1. Investigaciones relacionadas con el tema .....	22
2.1.1. Internacionales.....	22
2.1.2. Nacionales .....	25
2.2. Estructura teórica y científica que sustenta el estudio .....	28
2.2.1. Flexiseguridad laboral .....	28
2.2.2. Informalidad laboral .....	39



2.3.	Definición de términos básicos .....	44
2.3.1.	Beneficios laborales.....	44
2.3.2.	Protección de beneficios .....	44
2.3.3.	Remuneración vital.....	45
2.3.4.	Jornada máxima de trabajo .....	45
2.3.5.	Derecho al descanso semanal obligatorio.....	45
2.3.6.	Sistema sólido de protección social.....	45
2.3.7.	Seguridad social.....	46
2.3.8.	Protección de desempleo .....	46
2.3.9.	Sobrecostos laborales .....	47
2.3.10.	Bono salarial .....	47
2.3.11	Gratificaciones .....	47
2.3.12.	Vacaciones.....	48
Capítulo III.	Diseño Metodológico .....	49
3.1.	Tipo y método de investigación .....	49
3.2.	Muestra de estudio .....	50
3.3.	Diseño Muestral .....	51
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
3.5.	Técnicas de procedimiento y análisis de datos .....	52
3.6.	Aspectos éticos.....	53
3.6.1.	Integridad científica.....	53
3.6.2.	Conflicto de intereses .....	54
3.6.3.	Mala conducta científica.....	54
3.6.4.	Plagio y autoplagio .....	54
3.6.5.	Comité de Ética de Investigación .....	55
3.6.6.	Consentimiento informado .....	55

Capítulo IV: Resultados y discusión .....	56
4.1. Categoría de Análisis .....	56
4.1.1. Subcategorías de análisis .....	56
4.2. Categorías.....	56
4.2.1. Definición conceptual de las categorías .....	56
4.2.2. Sistematización de las categorías: flexiseguridad e informalidad laboral	57
4.3. Desarrollo del análisis .....	58
CONCLUSIONES .....	87
RECOMENDACIONES .....	88
REFERENCIAS.....	90
Anexo 1: Acta de Aprobación del Comité.....	99
Anexo 2: Matriz de consistencia (Tabla 6) .....	100

### Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Población.....	50
<b>Tabla 2</b> Muestra .....	51
<b>Tabla 3</b> Categorías .....	51
<b>Tabla 4</b> Resultados de entrevistas a propietarios de microempresas.....	81
<b>Tabla 5</b> Resultados de entrevistas a trabajadores de microempresas.....	84
<b>Tabla 6</b> Matriz de consistencia.....	102

## Índice de Figuras

Figura 1: Empleo informal en Latinoamérica .....	42
Figura 2: Esquema de teoría fundamental.....	61
Figura 3: Resultados de entrevistas a inspectores de Sunafil y abogados.....	63
Figura 4: Resultados de entrevistas a inspectores de Sunafil y abogados.....	66
Figura 5: Resultados de entrevistas a inspectores de Sunafil y abogados.....	69
Figura 6: Resultados de entrevistas a inspectores de Sunafil y abogados.....	72
Figura 7: Resultados de entrevistas a inspectores de Sunafil y abogados.....	75
Figura 8: Resultados de entrevistas a inspectores de Sunafil y abogados.....	78
Figura 9: Reporte final de resultados.....	86

## **Introducción**

A partir del año 2020, motivada por la propagación del Covid-19 se removieron muchas de las estructuras sociales ya consolidadas en la sociedad peruana. En muchos casos, también reveló lo precario que son las políticas públicas, sobre todo en materia de salud.

Sin embargo, otro ámbito que conllevó a una serie de problemáticas sociales, fue el del derecho laboral. En ese sentido, la crisis motivada por el Covid-19 demostró el grado de informalidad que había en el país, sobre dentro del ámbito de las microempresas, muchas de las cuales tuvieron que despedir a sus trabajadores ante la crisis económica, los que tampoco tuvieron acceso a ningún tipo de beneficio social que les pudiera ayudar.

Al respecto, el fenómeno de la informalidad en el Perú está lejos de desaparecer; todo lo contrario, parece que tras la emergencia del Covid-19 se ha retrocedido mucho en las políticas de formalización. Por tanto, son necesarios nuevos estudios sobre este fenómeno, con el fin de poder comprenderlo para así colaborar con la emisión de normas que puedan amortiguar sus repercusiones en la vida de los trabajadores. Sobre ello, la presente investigación tuvo como fin analizar, desde un enfoque cuantitativo, el fenómeno de la flexiseguridad como herramienta para luchar contra la informalidad y crear las condiciones necesarias para un debido respeto de los derechos fundamentales de los implicados.

Si bien ya ha habido investigaciones preliminares donde se analizó el caso de la flexiseguridad laboral en relación con los microempresarios, el presente estudio adquirió vigencia debido a la coyuntura descrita en el primer párrafo, así como por

la delimitación geográfica propuesta. Ante lo mencionado, se buscó centrarse en la realidad del distrito de Jesús María, distrito de clase media en Lima, caracterizado por ser el centro de varios negocios y microempresas.

A partir de ello, se programó una serie de entrevistas a abogados especializados en materia laboral, inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), propietarios de microempresas y trabajadores de las mismas, de modo de contar con un panorama completo que nos permitió corroborar el grado de cumplimiento de las normas de flexiseguridad y ver qué tan efectivas han resultado en materia de derechos laborales.

Los contenidos de la presente investigación han sido ordenados en cuatro capítulos. En el Capítulo I se detalla el planteamiento del estudio, estableciendo concretamente los objetivos generales y específicos, los mimos que giraron alrededor de la comprobación de la efectividad de las medidas de flexiseguridad. En el Capítulo II se abordó el marco teórico, concretando adecuadamente los conceptos que son clave para la comprensión del problema en cuestión. Posteriormente, el Capítulo III está centrado en la explicación metodológica del presente estudio. Lo anterior, se ha considerado para el desarrollo de resultados presentados en el Capítulo IV lo cual permite quedar expuestos de manera progresiva y atendiendo a los objetivos planteados.

Finalmente, como conclusión principal, se demostró la poca efectividad de las normas de flexiseguridad en el distrito de Jesús María, pues los trabajadores no cuentan con un pleno conocimiento de sus derechos ni de las vías apropiadas para hacerlos valer judicialmente, contraviniendo los avances normativos que se han

venido implementando en favor de estos. Del mismo modo, se comprobó una serie de deficiencias en el accionar de entidades como la Sunafil o el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), impidiendo que estas lleven a cabo medidas de fiscalización y capacitación tanto a los empleadores como a los trabajadores implicados. De ese modo, se estableció una serie de recomendaciones con el fin de poder amortiguar los efectos negativos de las conclusiones obtenidas, buscando optimizar los derechos laborales.

## **Capítulo I: Planteamiento del Estudio**

### **1.1.Planteamiento y delimitación del problema**

La flexiseguridad laboral es definida como una estrategia política implementada para el fortalecimiento de las relaciones laborales, fundamentada en la flexibilidad de las organizaciones y trabajadores en su entorno laboral; además, incorpora la seguridad en el contexto de la protección social en beneficio de los trabajadores, a quienes se les califica como el sujeto que presenta mayor debilidad jurídica en la relación, dada su relación de dependencia frente al empleador, quien concentra los recursos económicos (Durán, 2017).

Constituye un hecho público y notorio que la rigidez laboral le imprime cargas de pasivos laborales a los empleadores, pasivos que se van acumulando en beneficio de los trabajadores con el transcurso del tiempo y que constituyen imposiciones para los patronos, quienes, en estricto acatamiento a la legislación laboral peruana, deben hacer rigurosa observancia de cada una de las prerrogativas jurídicas para cumplir con los preceptos vigentes.

Es así, que el presente estudio versa sobre la implementación de la flexiseguridad laboral como mecanismo para abordar la informalidad en las microempresas del distrito de Jesús María, 2021. Representa la contextualización del estudio, a razón de la existencia del ejercicio laboral formal e informal que, de acuerdo con escenarios de vulnerabilidad legal, se hace pertinente en el ámbito previamente señalado.



Cabe destacar que pese a los esfuerzos del Estado y al crecimiento económico, la economía informal desde la perspectiva laboral representa, en cierto ámbito, la desvinculación de ventajas propias de la legalidad, como es la asistencia en materia de seguridad, acceso a planes crediticios apropiados según la clasificación de industria, comercio exterior, entre otras de gran importancia para el desarrollo sostenible (Loayza, 2008).

Otra perspectiva de la situación evidente es la creciente implementación de la economía informal en todos los ámbitos de la economía peruana, motivo que ha sido de gran preocupación para el Gobierno nacional, tal como se evidencia de los análisis estadísticos presentados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), que refieren que la informalidad laboral en Perú se ha incrementado a un ritmo más acelerado que el empleo formal, el cual se encontraba estancado para el año 2018, atribuyendo el hecho a que, entre otras razones, actualmente se cuenta con una rigidez laboral, y el crecimiento de la economía, el cual se ubica en el 4%, producto del dinamismo de los sectores primarios que dieron un impulso a la oferta laboral para ese año (Castillo, 2019).

Para el año 2019, el INEI estableció que el empleo formal se incrementó en un 4.3% debido a la implementación del subempleo por horas, que en el caso de los subempleados por insuficiencia de horas asciende al 14% respecto de las personas insertadas al mercado laboral de forma involuntaria y que dedican a las actividades laborales menos de 35 horas semanales (El comercio, 2019).

Dentro de los Lineamientos de Política de Competitividad y Productividad, a partir del quinto objetivo prioritario destinado a mejorar las condiciones del mercado

laborar para la creación de empleos dignos, por ende, y de acuerdo al Decreto Supremo N° 237-2019-EF (2019) dando como una compilación del mismo, menciona que es parte prioritaria crear y generar para el índole de informalidad a la formalidad del empleo, considerando las necesidades del mercado laboral.

Desde esta perspectiva, el dinamismo en los procesos productivos de la economía peruana ha activado el incremento del empleo formal, en diferentes sectores aparte de las labores tradicionales como la minería, siendo importante destacar al empleo visible, que comprende aquellos subempleados que operan menos de 35 horas semanales, percibiendo salarios inferiores al salario mínimo.

Los aspectos inherentes a la informalidad laboral inciden en la competitividad del país, ya que se produce una contracción en el dinamismo de la actividad económica debido a la falta de planificación e impericia de los trabajadores, lo cual potencialmente afectaría el índice de empleabilidad; de tal manera que, bajo esta modalidad, los trabajadores no cuentan con los beneficios legales inherentes.

Las consecuencias que genera la informalidad laboral en un país pueden ser desventajosas, por lo que se considera su riqueza inversamente proporcional a esta actividad. No obstante, en Perú, se ha observado un aumento del nivel económico del país; sin embargo, la labor informal no ha disminuido en la misma proporción, lo cual representa costos para la sociedad que ameritan intervención por parte del Estado en búsqueda de soluciones que impulsen el desarrollo del país (Linares, 2019).

Adicionalmente, esto se ha visto reflejado en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, aprobado mediante el Decreto Supremo No. 237-

2019-EF y publicado el 28 de julio de 2019, que establece medidas de política concretas para cumplir con el Objetivo Prioritario No 5: Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno (Decreto Supremo N° 237-2019-EF, 2019).

De modo tal que lo aún no abordado dentro del contexto de estudio viene dado por la aplicabilidad del tema de flexiseguridad como estrategia de Estado que pueda contener a las diferentes formas de manifestación laboral, motivo por el cual surge la investigación, para aportar, en los términos jurídicos correspondientes, los caminos que puedan emplearse para tal fin.

Por lo que la intención del estudio es realizar un análisis de la flexiseguridad laboral como mecanismo para afrontar la informalidad en las microempresas del distrito de Jesús María, 2021, a fin de presentar una brecha analítica sobre el tema que permita la reflexión práctica en los términos jurídicos de las condiciones laborales en que se encuentran los trabajadores del contexto mencionado.

Desde los lineamientos de Política no se hace más que resaltar la importancia que tiene solucionar el problema de la formalidad laboral en la economía peruana, no solo por los efectos perniciosos que ocasiona sobre los trabajadores y las empresas, sino también sobre la productividad y competitividad del país, tal como ha venido siendo resaltado.

Por su parte, la percepción de la población sobre las condiciones de calidad laboral se ha visto influenciada por la carencia de directrices legales precisas o la ejecución de las mismas, que se reflejan en problemáticas como bajos niveles salariales

que impiden el mejoramiento de la calidad de vida. Otro elemento condicionante está vinculado a la falta de regulación del mercado de trabajo o flexibilidad laboral, lo cual propicia la implementación de controles legales para incorporar y retirar personal de sus puestos de trabajo por parte de los empleadores, y así se ha determinado analógicamente la flexibilidad salarial, intersectorial del trabajo y en el empleo como tal (Prado, 2018).

Lo indicado confirma la problemática que genera la informalidad laboral en el Perú, por lo que es necesario evaluar cuál es el papel que cumple la normativa laboral vigente en su desenvolvimiento en el mercado de trabajo local, cuáles son sus consecuencias en el nivel de competitividad del país y, por ende, en los beneficios y en la empleabilidad de los trabajadores informales.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general.**

¿De qué manera se puede establecer la flexiseguridad laboral en la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

- a) ¿De qué manera se establecen los beneficios laborales en la flexiseguridad laboral como mecanismo para afrontar la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María, 2021?

- b) ¿De qué manera se contemplan los sobrecostos laborales en la flexiseguridad laboral como mecanismo para afrontar la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María, 2021?
- c) ¿De qué manera se determinan los lineamientos jurídicos de flexiseguridad laboral para afrontar la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María, 2021?

### **1.3.Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Identificar la flexiseguridad laboral en la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María, 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar los beneficios laborales en la flexiseguridad como mecanismo para afrontar la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María en el año 2021.
- b) Identificar los sobrecostos laborales en la flexiseguridad como mecanismo para afrontar la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María en el año 2021.
- c) Identificar los lineamientos jurídicos de flexiseguridad laboral para afrontar la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María en el año 2021.

## **1.4. Importancia y justificación del estudio**

### **1.4.1. Justificación teórica**

Desde la perspectiva teórica, aportará los soportes doctrinales, legales y jurisprudenciales necesarios para la conceptualización, descripción y análisis de los criterios de relevante consideración en el desarrollo de los objetivos planteados respecto de la flexiseguridad como mecanismo para hacerle frente a la informalidad laboral en la República del Perú.

Debido a la poca información actual sobre la informalidad laboral, se vuelve imperante poder aportar una investigación empleando el enfoque metodológico documental-descriptivo en el que se aborde el problema que acarrea inconvenientes en la economía del país desde hace varios años, lo que se refleja en la defensa de los derechos de los colaboradores y en su nivel de competitividad, justificando el establecimiento de medidas que buscan enfrentar dicha situación, destinadas también a incrementar la productividad de los trabajadores (Sánchez & Chafloque, 2019).

### **1.4.2. Justificación práctica.**

En el ámbito práctico, los resultados obtenidos en el estudio proporcionarán un enfoque contemporáneo de la perspectiva social sobre la informalidad laboral, observada y recopilada a través de la metodología aplicada, con lo cual se pretende aportar ideas capaces de generar soluciones paliativas a la problemática social que atraviesa el país con los porcentajes actuales de informalidad laboral, con lo que se busca el incremento de la formalidad en los porcentajes de empleo, para la mejora del desarrollo económico y de la calidad de vida actual.

### **1.4.3. Justificación metodológica**

La relevancia metodológica viene dada por la contextualización de los procedimientos, conformados por la selección de instrumentos y técnicas de recolección y análisis del estudio; para la investigación se ha considerado como herramienta a la entrevista, que será aplicada a expertos que conocen el contexto del enfoque del trabajo, indispensables para el desarrollo de la misma; cuyas conclusiones sobre la flexiseguridad serán importantes para la comunidad científica jurídica.

### **1.4.4. Justificación de relevancia social**

La investigación pretende poder aportar conocimiento, en primer lugar, a los estudiantes y demás investigadores, con información que actualmente es poco abordada. En segundo lugar, a los emprendedores y trabajadores que en la actualidad fungen en la informalidad laboral, y, en tercer lugar, busca contribuir en la parte política y social, para que se conozca el contexto actual sobre la problemática de la investigación.

### **1.5. Limitaciones del estudio**

Según Arias (2012), las limitaciones son obstáculos o impedimentos que podrían afectar a nuestro estudio, que no podríamos inclusive controlar las mismas (p. 106). La presente investigación cuenta con limitaciones económicas debido a que la autora asumirá la totalidad de los costos involucrados en su desarrollo, al no contar con el auspicio de particulares o de organizaciones. Adicionalmente, no se cuenta con la suficiente información sobre el detalle de cada una de las microempresas en el distrito de Jesús María.

## Capítulo II: Marco Teórico

### 2.1. Investigaciones relacionadas con el tema

Existen diversos estudios que analizan la informalidad laboral en el Perú y el extranjero, enfocándose en su clasificación, sus causas y efectos en el mercado, así como en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, los cuales poseen diferentes enfoques.

#### 2.1.1. Internacionales

Tanase (2018), en su tesis *Algunos aspectos de la flexiseguridad en España según microdatos de la EPA*, tuvo como objetivo determinar algunos elementos que intervienen en el modelo de flexiseguridad español. El estudio fue realizado bajo un diseño no experimental, de enfoque de tipo descriptivo, de corte transversal, con una población caracterizada por los datos en el rango de tiempo del año 2013 hasta el 2017, bajo una técnica de revisión bibliográfica. Se obtuvo como resultado una incidencia de empleos atípicos temporales, que permitió concluir que existe mayor compromiso con la dimensión flexibilidad que con la de seguridad, considerando que la temporalidad presentó incidencias atípicas en el manejo de las variables.

Este antecedente de la investigación aporta a la presente argumentos de consideración relevantes para determinar criterios válidos de flexibilidad, además de seguridad laboral, ya que no se discurren como un único concepto con connotaciones globales, sino que se consideran elementos jurídicos tanto de seguridad como de flexibilidad en torno a las relaciones de trabajo.



Almada (2016), en su tesis *La protección del trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad*, tuvo como objetivo analizar los cambios laborales que inciden sobre las condiciones dignas de trabajo y que impactan en las contrataciones del trabajo digno en contraposición con los vestigios de trabajo forzoso. El diseño es de carácter cualitativo, en el que se establecieron 250 fuentes entre artículos científicos, conferencias, ponencias, casos y leyes, bajo la técnica de búsqueda digital, considerándose como instrumentos el cuadernillo de registros bibliográficos, basado en resúmenes, y la técnica de análisis de contenido e interpretación de las lecturas del ordenamiento jurídico nacional, comunitario e internacional, jurisprudencia y doctrina. Los resultados teóricos presentados fueron consistentes en torno a la protección del derecho al trabajo, La principal conclusión fue que los procesos de alteraciones producen modificaciones en las normativas aplicables, haciendo más flexibles sus contenidos; en este sentido, la legislación española admite un amplio descuelgue salarial, por lo que la flexibilización de los contratos colectivos aumenta considerablemente, promoviendo la moderación en la lucha por los aumentos salariales. De esta manera, se pierde el poder de negociación de los trabajadores bajo relación de dependencia.

El aporte que puede obtenerse del análisis anterior radica en la percepción de la atenuación de las normativas hasta ese momento dotadas de rigidez legal, sustituida por la flexibilización a través de los contratos colectivos, que le permita adaptarse a las necesidades de un entorno cambiante; de esta forma, los convenios pueden ser considerados como principal fuente de obligaciones para la adaptabilidad entre la flexibilidad y la seguridad laboral en beneficio de los trabajadores peruanos y la mejora en la calidad de vida, que resulta un ideal social.

Hernández y Leyton (2019), en su investigación documental titulada *Análisis de la informalidad laboral en el sector comercial para el desarrollo de la zona fronteriza Tulcan-Ipiales*, se propusieron determinar los elementos que influyen en el trabajo informal en el sector comercial que se genera en la frontera colombo-ecuatoriana. La metodología consideró un diseño cuali-cuantitativo, de tipo no experimental, descriptivo, de campo, documental y bibliográfico. La población estuvo compuesta por 82 trabajadores de la comunidad de Tulcán y 126 de la ciudad de Ipiales; se usó la técnica de encuesta y cuestionarios, cuyos resultados revelaron la situación de vulnerabilidad laboral en ambos contextos. La principal conclusión fue que los factores socioeconómicos influyentes para optar por un empleo informal son el nivel de educación, el estado civil, la edad y la carga familiar, además de las limitantes legales que generan la proliferación del trabajo informal por una visible crisis comercial.

Con el análisis del documento anteriormente descrito, se evidencia que no solo las condiciones laborales legales son determinantes para el incremento de la informalidad laboral, sino también el entorno social, geográfico y comercial; esta consideración es relevante para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Romero (2016), en su tesis *Chile flexiseguro. ¿Qué implicaría adaptar el mercado laboral chileno a la institucionalidad danesa?*, tuvo por objetivo la implementación del modelo danés desde una comparación con la institucionalidad laboral chilena en el marco de los posibles cambios basados en la flexibilidad y seguridad laboral. Su diseño de investigación es no experimental, de enfoque descriptivo y documental. La población está compuesta por los diferentes documentos consultados, que suman un total de 75, entre artículos, jurisprudencias, normativas,

leyes y otros. Bajo la técnica de análisis de contenido, obtuvo como resultado la necesaria adaptación de la legislación laboral en el tema de la flexiseguridad laboral. La principal conclusión se fundamentó en la necesidad de realizar cambios institucionales y procedimentales más eficientes desde la perspectiva de las políticas públicas, dependiendo de un trabajo conjunto entre el Estado, el sector privado y los sindicatos.

El aporte de la investigación señalada radica en la posibilidad de incorporar a los actores representantes tanto del Estado como de los trabajadores y patronos, en una coalición que permita la implementación de condiciones flexibles y seguras, en beneficio del crecimiento económico y social del estatal.

### **2.1.2. Nacionales**

Lucana (2016), en su estudio de tipo documental sobre *Flexiseguridad laboral y contenido esencial del derecho al trabajo*, se planteó como objetivo analizar la posible inserción de los mecanismos de flexiseguridad en el ordenamiento jurídico peruano, en el marco de la Ley del Trabajo. De diseño no experimental y enfoque cualitativo-descriptivo, su población está dada por 75 documentos, entre los cuales se encuentran jurisprudencias, normativas, artículos científicos y conferencias en el marco de la legislación legal. La técnica utilizada se basó en la búsqueda digital, la técnica de análisis de contenidos, instrumentos y registros bibliográficos de resumen. Los resultados indican la relativa aplicabilidad del mecanismo de flexiseguridad laboral en el contexto de estudio, por lo que se concluye que se hace necesaria la aplicabilidad de una estrategia de conciliación para las necesidades y la realidad laboral, permitiendo una adecuada implementación, con la participación activa tanto de empleadores y

autoridades del Estado como de los empleados, por lo que la incorporación progresiva permitirá la aplicación de una verdadera política pública multisectorial incidiendo positivamente en la ley laboral del Perú.

El principal aporte de esta investigación radica en el análisis de integración de actores jurídicos para la consecución de beneficios tanto para los trabajadores como para los empleadores, en un contexto jurídico adaptado a las necesidades actuales de una sociedad cambiante y exigente, que requiere mejoras significativas que les permitan desarrollar mejores condiciones de vida con aportación social y económica.

Zapata y Quispe (2018), en sus tesis titulada *El incremento de la informalidad laboral en el Perú a raíz de la aprobación del Decreto Supremo N°023-2017 IN, que establece los lineamientos del Permiso Temporal de Permanencia para los ciudadanos venezolanos en el período 2016 2018*, tuvieron por objetivo analizar las facilidades otorgadas por el Estado para obtener el consentimiento especial de permanencia, incrementando la informalidad laboral en el Perú proveniente de las migraciones venezolanas. Se trató de un diseño no experimental, de tipo cuanti-cualitativo, utilizando como instrumento de recolección la técnica de la entrevista y de análisis documental de los instrumentos legales. Los resultados mostraron que las normativas a favor de los inmigrantes venezolanos se han traducido en un aumento de la informalidad laboral. La principal conclusión es que la implementación del referido precepto se realizó sin considerar las consecuencias socioeconómicas que representarían para el país, llevando a la creación de normas conexas para implementar la migración, cuya consecuencia ha sido el crecimiento considerable del sector informal.

Esta investigación aporta elementos de consideración en el ámbito nacional; además de la incursión de la mano de obra extranjera, es necesario establecer que la falta de documentaciones legales requeridas lleva a los trabajadores a desarrollar otras actividades de forma informal para el sustento económico, lo que perjudica el desarrollo socioeconómico del país.

Alvarado (2018), en su tesis titulada *Empleo informal y mercados laborales multisegmentados en el Perú*, tuvo como objetivo analizar los fundamentos sobre la naturaleza del empleo informal en Perú y sus determinantes, en la cual se percibe un sesgo en cuanto a la selección de la participación en el mercado laboral entre la ocupación formal y la informal. El diseño de investigación es no experimental, de carácter descriptivo, cualitativo. Los resultados obtenidos confirman que en la población existe un considerable porcentaje de trabajadores informales involuntarios, frente al porcentaje de trabajadores informales voluntarios, por lo que se concluye que la educación y las cargas familiares son determinantes.

La relevancia de este estudio, radica en que determina el comportamiento de la categoría analizada como informalidad laboral, hecho que se vincula con los niveles de educación o cargas familiares de los trabajadores, los cuales se inclinan por las actividades comerciales no reguladas en contraste con los empleos formales.

En líneas generales, tanto la legislación española a nivel macro, la chilena a nivel meso como la peruana a nivel micro proporcionan elementos de relevante consideración para el desarrollo de la presente investigación, sirviendo de orientación en la formación de criterios de búsqueda e interpretación internacional y nacional para la consecución de los objetivos que se desean investigar.

## **2.2. Estructura teórica y científica que sustenta el estudio**

### **2.2.1. Flexiseguridad laboral**

Marco jurídico. El ordenamiento jurídico peruano contempla las prerrogativas que ofrecen soporte a la presente investigación. Por tal motivo, se hace referencia a la pirámide de Kelsen, la cual consagra el orden de aplicación en el ámbito nacional, por lo que se acude a la carta magna como la máxima representación legal, seguida de los tratados internacionales aceptados por la república, las leyes orgánicas, ordinarias, resoluciones legislativas, reglamentos del Congreso, decretos y demás fuentes de derecho (Castilla, 2014).

De lo mencionado anteriormente, se hace referencia a la Constitución Política de Perú, que en su Capítulo II establece los derechos sociales y económicos, donde determina la protección y el fomento del empleo como deber y como derecho, el cual es tutelado por el Estado, quien se convierte en garante de los derechos que les son inherentes a los trabajadores, como un hecho social. Del mismo modo estipulan las bases sobre las jornadas laborales y los principios que regulan la relación laboral (Constitución Política del Perú, 1993).

El legislador constituyente indicó cómo relación entre el Estado y el trabajo, por lo que consagra en su articulado lo siguiente:

Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del

empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (Constitución Política del Perú, 1993)

Así, la carta magna establece como prerrogativa laboral la protección del trabajo como hecho social en cualquiera de sus modalidades, lo que supone la posibilidad de implementar una singularidad laboral acorde con las necesidades de las partes, así como en observancia de la naturaleza de la prestación del servicio del cual se trate, con especial énfasis en la protección por parte del Estado peruano sobre los débiles jurídicos; en este caso, aborda la condición concreta de las madres, menores de edad y personas que presenten algún impedimento.

De este modo, el Estado como garante de los derechos laborales deberá promover las condiciones que faciliten a los individuos el progreso tanto social como económico a través del establecimiento de políticas de empleo digno y productivo, lo que es potencialmente apropiado para el establecimiento de las normas de flexiseguridad laboral que resulten beneficiosas tanto para los trabajadores como para los empleadores, es decir, lo que haga atractiva la oferta laboral.

Es necesario destacar el precepto constitucional que consagra el trabajo como derecho social, por lo que se indica lo siguiente:

Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene

prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.-(Constitución Política del Perú, 1993)

La esencia del trabajo implica como contraprestación por el servicio prestado una remuneración acorde y que sea capaz de proveer al trabajador de los bienes y servicios esenciales para llevar una vida digna y decorosa, que finalmente es el impulso que requiere para mantener el vínculo laboral de forma armónica. De esta forma podrá honrar el bienestar de su grupo familiar proporcionándole material y espiritualmente lo esencial para una convivencia satisfactoria, por lo que el Estado le garantiza además de la remuneración acorde con la labor prestada, beneficios sociales adecuados.

Respecto de la regulación específica que se aplica en el Perú, el régimen laboral de la actividad privada tiene su principal sustento normativo en la Ley General del Trabajo. En esta norma se determinan los derechos y beneficios comunes para los empleados en y empleadores, con el texto legal y disposiciones complementarias necesarias para la reglamentación de las relaciones laborales. Asimismo, se regula lo referido a los contratos de trabajo, estableciendo que existen convenciones a plazo indefinido y de duración determinada (carácter temporal, naturaleza accidental, o una obra o servicio específico).

Desde esta perspectiva legal, la normativa de derecho positivo laboral peruana propone derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores, que es menester describir en este apartado para establecer las bases de las relaciones laborales que pueden ser abordadas con normas de flexiseguridad laboral.



Artículo 47. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a: 1) la ocupación efectiva; 2) la protección de su vida, salud e integridad física en el trabajo; 3) el respeto de su dignidad, honor e intimidad, comprendiendo la protección contra el acoso sexual y otras ofensas similares. 4) la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación; 5) la conservación de la categoría de acuerdo a los términos establecidos en esta ley; 6) el pago puntual e íntegro de su remuneración, así como de los demás beneficios que le corresponden; 7) no ser despedido sin causa justa, y a la protección contra el despido injustificado señalada por esta Ley; 8) el ejercicio de los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga, conforme a lo que dispone la segunda parte de esta ley; 9) formular peticiones y reclamos ante su empleador y ejercer las acciones que correspondan ante las autoridades judiciales y administrativas, para la defensa de sus derechos; 10) a ser informado con detalle y permanentemente sobre sus derechos, obligaciones y condiciones de trabajo; en particular, sobre aquellas que puedan significar algún riesgo para su salud física y mental; y 11) los demás que establece la presente Ley o que se deriven específicamente del contrato de trabajo. (Ley General del Trabajo, 2006)

El artículo precedente establece las prerrogativas inherentes a los trabajadores, que han sido adoptadas para resguardar sus derechos constitucionales en torno a la relación de trabajo; por lo que el legislador garantiza su ocupación, los principios laborales universalmente admitidos, una remuneración puntual e integral, estabilidad laboral, y demás disposiciones aplicables.

De esta forma, los trabajadores pueden asegurar que sus derechos son salvaguardados en torno a un vínculo laboral estable que les proporciona seguridad social, individual y familiar al permitirles desarrollar una vida digna con el mínimo de necesidades satisfechas, pero que al mismo tiempo les permita un desarrollo íntegro, siendo estos preceptos legales lo que impulsa a la vinculación de trabajo, pues la seguridad que es capaz de proporcionar desplaza las incertidumbres del empleo informal; y que son potenciadas con el establecimiento de normas de flexiseguridad laboral.

Artículo 50. Son obligaciones de los trabajadores : 1) Ejecutar personalmente las labores asignadas por el empleador, bajo la dirección de este o sus representantes, con diligencia y eficiencia; 2) Cumplir el reglamento interno de trabajo y acatar las órdenes e instrucciones que dicte el empleador en relación con sus labores, salvo que pongan en notorio peligro su vida o su salud, conlleven la comisión de un delito o de un acto ilícito o inmoral, afecten los derechos fundamentales estipulados en la Declaración de la OIT del 18 de junio de 1998 o lesionen su dignidad e intimidad; 3) Observar una conducta apropiada y respetar y mantener el orden y la disciplina del centro de trabajo; y presentarse a sus labores, libre del efecto de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, ni consumirlas durante la jornada de trabajo salvo prescripción médica que debe ponerse en conocimiento inmediato del empleador, o autorización expresa del empleador; 4) Guardar el debido respeto al empleador y a sus representantes; 5) Cumplir las normas sobre seguridad e higiene vigentes en el centro de trabajo y abstenerse de todo acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de los demás trabajadores o la de terceras personas, así como la

del centro de trabajo; 6) Abstenerse de revelar a terceros o aprovechar en beneficio propio, sin autorización expresa, la información reservada del empleador; 7) No realizar, en beneficio propio o de terceros, actividades idénticas a las que realiza para su empleador, sin autorización expresa de este; 8) Proporcionar al empleador información veraz sobre los hechos y situaciones relacionadas con sus labores específicas; 9) Concurrir puntualmente a sus labores, dentro de la jornada y horario fijados por el empleador, salvo por motivo justificado, observando criterios de razonabilidad, que debe comunicar al empleador; 10) Cuidar y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hubieren proporcionado para ejecutar sus labores, así como los bienes encomendados a su custodia, no siendo responsable del deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, mala calidad o deficiente construcción de los mismos; 11) Observar una conducta apropiada y respetuosa en el centro de trabajo debiendo abstenerse de actos de violencia, faltamientos de palabra u ofensas de naturaleza sexual; 12) Participar en las actividades de capacitación que dentro de la jornada de trabajo organice el empleador, para su desarrollo técnico y profesional y mejorar su producción y productividad; y, 13) Las demás que establece la Ley y las que se deriven de la relación de trabajo. (Ley General del Trabajo, 2006)

Desde esta perspectiva, se puede determinar que la prerrogativa que consagra los deberes de los trabajadores incluye la observancia de la modalidad de contratación, tanto como del cumplimiento de la labor encomendada, y todas aquellas de buen uso y costumbre, así como el acatamiento de las normas de respeto mutuo en la relación laboral.

Es relevante su determinación, puesto que en estos artículos el legislador establece las reglas que deben seguirse en función de una vinculación laboral armoniosa, en la medida en la que tanto trabajadores como empleadores respeten sus derechos y obligaciones. Ahora bien, en estas previsiones legales son importantes para el establecimiento de las normas de flexiseguridad laboral, ya que deben ser tomadas en cuenta para no transgredir las normativas legales.

Entre las reglas generales referidas en los artículos precedentes se tiene a la jornada de trabajo de ocho horas diarias, la exigencia de un salario mínimo vital, el establecimiento de un período de prueba, entre otras. Como parte de los beneficios de los trabajadores, se tienen las vacaciones anuales, gratificaciones, Seguro Social de Salud, asignación familiar, participación en los preceptos, compensación por tiempo de servicios y sistema de pensiones. La relación laboral culmina por acuerdo entre las partes, renuncia, jubilación, invalidez permanente, muerte, finalización del servicio, despido, además de otras prerrogativas de carácter legal, las cuales serán determinadas a continuación, de modo tal que representan la sustentación teórica jurídica que permite comprender el comportamiento de la variable de estudio desde las normativas vigentes.

### **B. Lineamientos jurídicos en los que se fundamenta la flexiseguridad.**

Primeramente, se acude a los principios constitucionales, que son universalmente admitidos (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019), los cuales se fundamentan en *in dubio pro operario*, que significa que en el caso de dudas se favorece al débil jurídico de la relación; el principio de la aplicación de la norma más favorable, en los supuestos que pueda ocurrir coincidencia en la imposición de la normativa aplicable; también se consagra la irrenunciabilidad de los derechos

adquiridos por disposición de la propia Constitución y ley especial; el principio de la primacía de la realidad, que resulta determinante para la valoración de las circunstancias que se encuentran en boga por las características cambiantes del entorno económico y social del país (Montoya, 2019).

La carta magna establece los principios que regulan la relación laboral, por lo que se analiza el contenido normativo:

Artículo 26. En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Queda entendido que la Constitución de la República contiene a modo enunciativo los preceptos elementales en materia laboral, que coinciden y son ampliados en la normativa legal, y que constituyen principios universalmente admitidos del derecho del trabajo; así, la carta magna tipifica el principio de la no discriminación basada en sexo, edad, religión, raza, y cualquier otra estigmatización que pueda surgir desde la perspectiva social, además de la indicación taxativa de que las disposiciones aplicables a los trabajadores son de carácter irrenunciable.

Por lo tanto, no podrán existir contravenciones de índole contractual que vulneren los derechos constitucionales ni legales que asisten a los trabajadores ni la aplicación del principio *in dubio pro operario*, en cuyo caso se aplicará la normativa más favorable en cada situación concreta.

De manera complementaria, la Ley General del Trabajo, establece en su título preliminar que infiere el ámbito de aplicación, la descripción de los principios aplicables en el ordenamiento jurídico laboral. A este respecto, el artículo X indica lo siguiente:

Artículo X. Son principios del ordenamiento laboral: 1) Interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el significado de una norma. De haber oscuridad en el sentido de una cláusula del contrato de trabajo, se prefiere igualmente el sentido más ventajoso para el trabajador. La aplicación de este principio es preferente a cualquier otro método de interpretación normativa. 2) Norma más favorable al trabajador cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho. La comparación entre las normas en conflicto se hace por instituciones. 3) Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador nacidos de normas imperativas. 4) Condición más beneficiosa para conservar las ventajas alcanzadas a partir de contratos de trabajo, concesiones unilaterales no normativas del empleador o consolidación por el transcurso del tiempo, frente a nuevas normas que las supriman o rebajen. 5) Igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades en el empleo. Está proscrita toda clase de discriminación directa o indirecta. No constituyen discriminación las acciones positivas temporales adoptadas por el Estado, destinadas a lograr una igualdad efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales. 6) Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y las apariencias. 7) Fomento por el Estado de la autonomía colectiva como instrumento de regulación equilibrada de las relaciones laborales y generación de paz social. 8) Fomento de la formalidad que permite al Estado verificar el

cumplimiento de lo previsto por el ordenamiento laboral, como requisito para contratar con el sector público o acceder a determinados beneficios, incentivos o licencias. (Ley General del Trabajo, 2006)

El texto legal incorpora además de los principios establecidos en la Constitución, la aplicación de la norma más beneficiosa que le permita al trabajador conservar la ventaja por la suscripción de contratación laboral; así pueden ser diseñados contratos sui géneris que le otorguen mejores beneficios y prerrogativas que los establecidos por ley.

También es necesario considerar el principio de primacía de la realidad, que le permite a los empleadores contemplar el trabajo como hecho social y no como provecho o ventaja lucrativa; de este modo podrán considerarse condiciones de trabajo más adecuadas a la actualidad tan cambiante en torno a la globalización misma, en la cual la incorporación de herramientas tecnológicas permite la implementación de nuevas modalidades laborales, además de la creación de nuevos oficios o profesiones, a propósito de la mano de obra de la generación de los *millennials*.

Otro de los principios adoptados por la legislación peruana refiere a la intervención por parte del Estado en la regulación de las relaciones laborales, para obtener la paz social, en el entendido de que este será el encargado de dirimir las situaciones de trabajo de la forma más equilibrada posible para el correcto funcionamiento de las relaciones laborales.

Finalmente, el Estado se convierte en garante del cumplimiento de las formalidades legales inherentes a las relaciones laborales para el acceso a los

beneficios, incentivos o licencias que puedan ser requeridas por los trabajadores, asegurando el acatamiento de todos los preceptos laborales establecidos, así como los derechos y deberes tanto de los empleados como de los empleadores.

Analizados los principios aplicables al derecho laboral presentes en la normativa de ordenamiento positivo peruano, se pueden estimar como apropiados para la consideración de normas de flexiseguridad en torno a las relaciones del trabajo entre patronos y trabajadores, que sean capaces de propiciar una relación ganar-ganar para ambas partes y permitan la inserción de los ciudadanos al empleo formal, sin vulnerar las prerrogativas legales existentes, creando vínculos de confianza que puedan minimizar la tendencia a la economía informal actuales en la república.

*C. Conceptualización de flexiseguridad laboral.* Se percibe como una estrategia que permite la modernización del mercado laboral a través de la flexibilización de las estrategias empresariales y de los empleados sobre la base de las necesidades de ambas partes. Otro elemento de consideración es la certeza para los trabajadores en su desarrollo profesional, de sus competencias y apoyo de la seguridad social en los períodos de inactividad (Blancas, 2012).

La flexiseguridad laboral también se define como un proceso establecido para incrementar los rangos de flexibilidad laboral y la seguridad de los trabajadores, que configure un entramado de beneficio mutuo que permita el desarrollo de dinámicas complementarias dentro del escenario de trabajo, donde se toman en consideración diferentes medidas para lograr resultados diferentes respetando las individualidades (Ruesga, 2021).



En tiempos de pandemia, con el auge del teletrabajo, la flexibilización laboral ha constituido el margen de negociación entre las organizaciones y sus trabajadores, con fin de cumplir con las necesidades de ambas partes, en el que se han replanteado los tiempos laborales, las medidas de higiene laboral y otros, a fin de lograr un proceso de beneficio para ambas partes en los términos de efectividad y eficiencia (Undurraga et al., 2021).

En este orden de ideas, se puede conceptualizar la flexiseguridad laboral como la vinculación de las normas de flexibilidad y seguridad a favor del trabajador, las cuales aportarían beneficios aplicables a ambas partes de la relación de trabajo, de modo que puedan ofrecer ventajas competitivas sostenibles para establecer un vínculo estable de trabajo y que permita el desarrollo profesional e individual.

La flexiseguridad se percibe así como una herramienta capaz de ofrecer a los trabajadores mejores circunstancias para ellos y su entorno familiar, y que los vincule con las organizaciones ofreciéndoles condiciones laborales ventajosas para el aprovechamiento del potencial de los empleados.

### **2.2.2. Informalidad laboral**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la informalidad laboral es toda la actividad laboral remunerada referida al autoempleo y al empleo asalariado con la particularidad de que esta relación no se encuentra regulada por los marcos legales o normativos; además, involucra la actividad no remunerada ejecutada por empresas que generan ingresos, destacando que los trabajadores informales no se encuentran vinculados mediante contratos ni cuentan con beneficios de prestaciones

laborales o protección social que rigen las relaciones formales (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

En un amplio espectro, se considera que abarca a las personas y empresas que se dedican a realizar transacciones sin la estricta observancia de las normativas legales, lo que evade las obligaciones tributarias dispuestas para la regulación de las actividades económicas (Belapatiño et al., 2017). Otra opinión, en un sentido más estricto, la define como la modalidad de trabajo que se establece al margen del sistema tributario, de la seguridad social y otras regulaciones de índole legal establecidas por las normas jurídicas del Estado (Gerencia de Estudios Económicos, 2018).

La informalidad laboral en Latinoamérica representa el ejercicio laboral al margen de las normativas inherentes a esta materia, teniendo entre las causas de su irrupción la fuerte presencia de una economía informal que está caracterizada por la relación negativa del gasto público, siendo una consecuencia derivada de la ausencia de políticas gubernamentales con respecto a los índices de pobreza y exclusión social del territorio latinoamericano (Ruesga, 2021).

La informalidad laboral supone la existencia del desarrollo de una actividad económica que se caracteriza por una relación de trabajo que carece de todos los elementos normativos que contempla la legislación respecto de la vinculación entre trabajador y empleador, por lo que se desenvuelven al margen de la ley, privando a la relación de toda formalidad tanto de contratación como de los efectos que produce, por lo que se limitan los beneficios inherentes de la seguridad social, sistema tributario y otros aplicables.

Este carácter extralegal es relevante para el desarrollo de la investigación, ya que al vincular los beneficios y las prerrogativas susceptibles de analizar bajo la perspectiva de la flexiseguridad, en contraste con las condiciones de informalidad laboral, proporciona un panorama capaz de impulsar la vinculación al trabajo formal, por lo que es posible disminuir el empleo informal ofreciendo mejores circunstancias de empleabilidad.

Es de considerar que, con el transcurso del tiempo, las necesidades socioeconómicas de un Estado van evolucionando, generando cambios que se transforman en insuficiencias propias de una realidad contemporánea, por lo que, hechos como la evasión en el cumplimiento del pago del salario mínimo establecido, los aportes de protección contra el desempleo, seguridad social o sistema de pensiones, así como la vulneración a los derechos que tiene el trabajador al disfrute de un periodo de vacaciones cancelado, entre otras prerrogativas legales que constituyen el entorno laboral peruano, aunado a que los individuos cuyas labores realizadas carezcan de acceso a estas ventajas, dado a que se encuentra inmersos en relaciones con cuenta propia informalmente, representan un reto para la economía nacional y para el cumplimiento efectivo de los derechos y garantías constitucionales.

**A. Causas de la informalidad laboral.** Entre los factores que se asocian a la informalidad laboral se encuentran la legislación, la fiscalización, la baja productividad, los beneficios formales insuficientes y la insipiente demanda (Belapatiño et al., 2017).

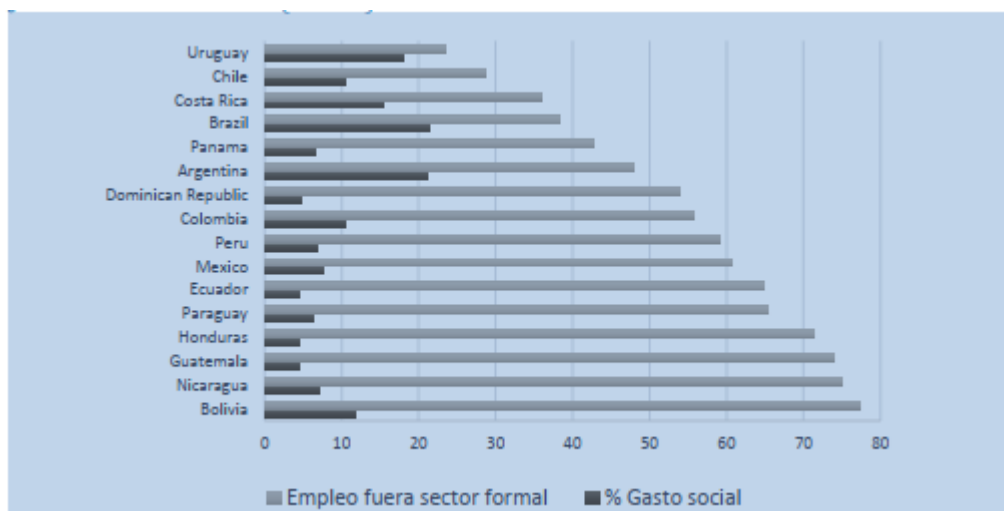
También, la ausencia de políticas de atención al problema de la pobreza y la exclusión social, que agudiza el nacimiento de economías informales, caracterizadas por la proliferación del trabajo informal. En este sentido, se plantea en Latinoamérica,

la existencia de medidas de implementación contra la lucha de la informalidad que han fracasado dado a la ausencia de conocimiento de los agentes microeconómicos que intervienen, además de la escasa proyección de supuestos sobre el funcionamiento de las economías en su conjunto, especialmente en instituciones de control que haga vigilancia de las actividades no declaradas y, por extensión, de empleo irregular o informal (Ruesga, 2021).

Según la investigación de Ruesga (2021), el comportamiento estadístico latinoamericano en relación con el empleo informal y gasto social desde 2014-2016 viene dado de acuerdo con la siguiente representación (ver Figura 1):

**Figura 1**

*Empleo informal en Latinoamérica*



*Nota.* Tomada de Ruesga, 2021, p. 119.

Conforme con los resultados expuestos en la tabla, existen algunos factores vinculados a la informalidad laboral y que se encuentran asociados a prerrogativas legales de tipo económico y social, que lejos de beneficiar a las partes, crean una

situación de inseguridad tanto para el empleado como para el empleador, en evasión de los deberes formales laborales, y en detrimento del trabajador.

**B. Informalidad laboral en Perú.** Las cifras suministradas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) revelan que el sector informal de la economía interna aporta el 18% del producto bruto interno; no obstante, la cifra de empleo no formal se ubica en 52%, por lo que el Estado manifiesta creciente preocupación por reducir los empleos informales en el país (Campodónico, 2019).

Se estima que el 68% de los trabajadores dependientes sostienen relaciones laborales fuera de los límites de la legalidad; la mayor parte de ellos pertenece a las microempresas, ya sean formales o informales, pese a que existen elementos contractuales, por ejemplo, que mantienen el derecho a las vacaciones y parte de las gratificaciones. Sin embargo, no otorgan beneficios como la suscripción al sistema de seguridad social, así como otras prerrogativas inherentes, por lo que los empleados bajo esta modalidad optan por percibir ingresos tangibles, sacrificando parcialmente de los beneficios legales que les corresponden (Cuba, 2019).

Se define, así, un elevado índice de informalidad laboral en el país, lo que representa evasión de prerrogativas legales previstas por el ordenamiento jurídico peruano, en detrimento de los derechos y beneficios sociales que le asisten a los trabajadores, lo cual constituye una franca violación de las normativas laborales y contra los principios universalmente admitidos, lo que hace necesaria la fiscalización e inclusión social de la mano de obra y su inserción laboral de forma legal, que desde esta

perspectiva, solo sería posible con la implementación de la flexiseguridad en la vinculación de trabajo.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **2.3.1. Beneficios laborales**

De conformidad con la legislación actual, se determinan los beneficios laborales que son aplicables en común al régimen del trabajo de la microempresa, susceptibles de aplicar la flexiseguridad laboral y así utilizarla como herramienta para hacerle frente a la informalidad en los rubros de empresas señalados.

#### **2.3.2. Protección de beneficios**

El ente regulador internacional prevé la protección de beneficios laborales y sociales que se traduzcan en mejoramiento significativo de la calidad de vida tanto individual como familiar de los individuos, con el impulso de nuevas fuentes de empleo, la promoción del diálogo social que minimiza las fricciones posibles entre las partes, lo que mejora las condiciones y ambientes laborales.

La consideración inicial debe ser tomada en consideración de conformidad a lo establecido en la normativa contenida en la carta magna respecto de la garantía laboral en la legislación peruana, por lo que se hace mención a la protección y fomento del empleo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución, que establece: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (Constitución Política del Perú, 1993).

### **2.3.3. Remuneración vital**

Este es un derecho que tienen todos los trabajadores a percibir una remuneración fija mensual como compensación mínima vital, la cual es determinada por el Estado y que, en ningún caso, en condiciones normales de trabajo puede ser inferior a la señalada (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2014).

### **2.3.4. Jornada máxima de trabajo**

Según lo dispuesto en la legislación vigente, la jornada máxima laboral es de ocho horas diarias, con un máximo de 48 horas a la semana, salvo las excepciones de los menores de edad, los cuales requieren la respectiva autorización del MTPE para realizar labores que no atenten contra su integridad física ni actividades escolares (MTPE, 2014).

### **2.3.5. Derecho al descanso semanal obligatorio**

La legislación especial establece el derecho de los trabajadores a disfrutar de un mínimo de 24 horas consecutivas a la semana para su descanso de la faena laboral, el cual deberá ser otorgado de preferencia los días domingos, siempre que la naturaleza de la labor lo permita; además, deberán ser respetados los días de descanso remunerados cuando corresponda a días decretados como feriado (MTPE, 2014).

### **2.3.6. Sistema sólido de protección social**

En lo que respecta a los sistemas de protección social, los mismos resultan subsidiarios de los efectos negativos que pudieran generarse con ocasión de la movilidad que ha sido analizada previamente, de modo que sea propicia para ofrecerle

a los trabajadores y a su grupo familiar la seguridad necesaria. En este orden de ideas, la flexiseguridad respecto de estos sistemas de protección social son capaces de ofrecer un vínculo de confianza inherente que les permita afrontar los diferentes cambios que se producen en torno al contexto laboral, previendo los riesgos laborales característicos de la realidad actual.

### **2.3.7. Seguridad social**

Constituye uno de los principales derechos sociales de la sociedad peruana. Al respecto, la carta magna en su artículo 10 establece que, “El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida” (Constitución Política del Perú, 1993). En este sentido, el Estado peruano se constituye en garante del derecho que tienen todas las personas a la seguridad social, que les servirá de protección ante las contingencias señaladas, lo que les permitirá desarrollar mejores condiciones de vida digna.

### **2.3.8. Protección de desempleo**

Este concepto preservador de los derechos de los individuos que quedan en circunstancias vulnerables por cesantía laboral se encuentra previsto en la Constitución del Perú, al establecer en su artículo 10 anteriormente referido el reconocimiento del derecho universal de toda la población por parte del Estado, frente a las contingencias establecidas legalmente que puedan afectar su calidad de vida. No obstante, es muy discutida la pertinencia de la implementación del seguro de desempleo en el Perú, pues



ha sido cuestionada por los elementos procedimentales que se presentan en torno a su ejecución.

### **2.3.9. Sobrecostos laborales**

Se conoce como sobrecostos laborales a los pagos adicionales en los que incurre el empleador, respecto de sus trabajadores, en la oportunidad de proporcionar beneficios a sus colaboradores; entre ellos pueden mencionarse los seguros médicos, las vacaciones y las gratificaciones (C. Castilla, 2016).

### **2.3.10. Bono salarial**

Los bonos salariales constituyen un sobrecosto laboral que puede ser establecido por decisión del empleador o por acuerdo entre ambas partes, el cual no tiene incidencias en otras prestaciones de índole legal; tal bono deberá ser inferior al 20% del salario percibido por el trabajador, y que una vez que ha sido asignado no podrá ser reducido o suprimido, ya que representa una desmejora en los beneficios monetarios estipulados (Ley General del Trabajo, 2006).

### **2.3.11 Gratificaciones**

Artículo 206. El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones por año, que se abonan una en el mes de julio, con ocasión de fiestas patrias, y otra en el mes de diciembre, con ocasión de Navidad, de cada año, por un importe equivalente al de una remuneración mensual, en la forma prevista en el artículo 196° (cómputo de pagos anuales o semestrales). (Ley General del Trabajo, 2006)

### **2.3.12. Vacaciones**

La Ley General del Trabajo contempla en el subcapítulo III referente a las vacaciones anuales en su artículo 285, que “El trabajador tiene derecho a treinta (30) días naturales de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios en que cumpla con el récord vacacional” (Ley General del Trabajo, 2006).

## Capítulo III. Diseño Metodológico

### 3.1. Tipo y método de investigación

Para la investigación el enfoque cualitativo, de tipo básico, ya que comprende los fenómenos sociales en un ambiente real y natural en relación con los participantes en un contexto determinado; asimismo, con este tipo de enfoque se destaca la profundidad de los datos: interesa describir, comprender e interpretar el significado de los fenómenos (Hernández et al., 2014).

Se aplicará el tipo inductivo, empezando desde lo particular, ya sea descubriendo, construyendo e interpretando para llegar a lo general (Hernández & Mendoza, 2018).

El diseño se basa en la teoría fundamentada, ya que se enfoca en un paradigma interpretativo, porque el propósito es observar cómo los individuos se dan cuenta de los fenómenos que lo rodean. De esa manera, se profundizan los puntos de vista, así como interpretaciones y significados (Arora & Stoner, 2009). Por otra parte, esta teoría se relaciona con la conducta humana. El objetivo de esta teoría es elaborar conceptualizaciones, así como la hipótesis y proposiciones, las cuales se obtendrán de los datos que se van obteniendo en relación con el estudio, de tal manera que permitan trabajar de una forma organizada y planificada aplicando los principios de la teoría de la investigación (Glaser & Straus, 1967).

### 3.2. Muestra de estudio

La muestra estará constituida por un conjunto finito de elementos, que poseen características comunes y que vienen delimitados por el problema, cuyo propósito es aportar a las conclusiones de la investigación.

El estudio es cualitativo y se llevará a cabo en el distrito de Jesús María en el año 2021 para analizar el nivel de aplicación de la flexiseguridad laboral en las microempresas frente a la informalidad laboral. El distrito de Jesús María cuenta con una superficie de 4.57 kilómetro cuadrados (4.57 km<sup>2</sup>) y, hasta el año 2017, contaba con una población de 71 589 habitantes. La máxima autoridad es el alcalde, Jorge Luis Quintana García-Godos, electo para el período 2019-2022.

Es importante definir la muestra, porque nos permite conocer las categorías y subcategorías por investigar, considerando a la muestra como el total del tamaño de la población, representada con la letra N (Spiegel et al., 2013).

**Tabla 1**

*Población del distrito de relevancia para el desarrollo del estudio.*

<b>Población</b>	<b>Número</b>
<b>Inspectores</b>	40
<b>Abogados</b>	3
<b>Jueces especializados</b>	3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### 3.3. Diseño Muestral

En lo que respecta a la muestra, es un subconjunto representativo que deriva de la población (Arias, 2012). El tamaño de muestra será intencional y se calculará de acuerdo con la realidad de la investigación; y será no aleatoria y no probabilística consistente en tres inspectores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo vinculados con la regulación y fiscalización de la informalidad laboral.

**Tabla 2**

*Muestra*

<b>Muestra</b>	<b>Número</b>
<b>Inspectores Sunafil</b>	2
<b>Abogados</b>	2
<b>Propietarios</b>	2
<b>Trabajadores</b>	2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Tabla 3**

*Categorías- Enfoque cualitativo*

<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>
Flexiseguridad Laboral	<b>Sobre costos laborales</b>
	<b>Beneficios laborales</b>
	<b>Lineamientos jurídicos</b>
	<b>Informalidad laboral</b>

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica por utilizar será la entrevista, que consiste en una conversación o diálogo sobre un tema previamente identificado, mediante el cual el entrevistador obtiene la información que requiere (Arias, 2012).

El instrumento por emplear consistirá en una guía de preguntas abiertas, lo que Arias (2012) denominó entrevista estructurada, mediante la cual el entrevistador dispone de una guía estructurada de preguntas prediseñada para ser formuladas al entrevistado.

La recolección de los datos, que es un análisis documental (Ñaupas et al. 2014), emerge de las respuestas de cada uno de los datos que los entrevistados dieron como producto de una conversación bien planificada; esta fue interactiva y personal con los entrevistados, donde se tomó nota, en forma ordenada, de la información obtenida (Caro, 2021).

### **3.5. Técnicas de procedimiento y análisis de datos**

Los criterios provendrán del juicio de expertos, que consiste en un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación mediante una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones (Robles & Rojas, 2015).

Se realizará por fases. La primera de ellas es la descripción problemática que conllevará a plasmar el problema general y el objetivo general. En la segunda fase se

investigarán fuentes internacionales y nacionales. Como producto de este resultado se elaborará la matriz de consistencia en relación con los problemas y objetivos específicos.

Posteriormente, se tomarán en cuenta las bases teóricas en relación con la jurisprudencia, las leyes y las normas para complementar el marco teórico, ya que los trabajos previos deben ser considerados; luego se aplicará la metodología mencionada haciendo hincapié en el tipo de diseño de investigación.

En dicho proceso se considerarán a los participantes y los instrumentos de recolección de datos. Posterior a ello, se describirán los resultados obtenidos en la parte de la discusión. Finalmente, se presentarán las conclusiones, así como las respectivas recomendaciones, para que sirvan de sustento a otros estudios (Hernández et al., 2014).

### **3.6. Aspectos éticos**

#### **3.6.1. Integridad científica**

La presente investigación se realizó implementando debidamente la correcta práctica de los métodos de investigación. Al respecto, se procedió de una manera honesta, transparente, justa y responsable. De ese modo, se procuró la verificación de la información recolectada, con el fin de corroborar que ha sido utilizada de forma correcta. En ese sentido, no se modificaron los resultados obtenidos ni se omitieron observaciones.

### **3.6.2. Conflicto de intereses**

En relación con posibles conflictos de intereses, el presente trabajo se realizó sin que medie ningún tipo de interés económico, comercial o de cualquier índole sobre productos o servicios empleados o abordados en la investigación. En ese sentido, la investigadora descarta que la presente investigación se haga en beneficio propio o de terceras personas.

### **3.6.3. Mala conducta científica**

En relación con la conducta científica, el presente trabajo se realizó con un debido cuidado para que, en su desarrollo y corroboración, no incluya acciones u omisiones que tengan como fin distorsionar los resultados de forma deliberada. En ese sentido, se reafirma el compromiso por la realización de investigaciones veraces y objetivas, que puedan contribuir adecuadamente al mundo académico. Por ende, se condena toda investigación que, amparándose en malas conductas, busquen aportar información engañosa o manipulada.

### **3.6.4. Plagio y autoplagio**

Se realizó siguiendo las exigencias de la universidad y el asesor del curso. De igual forma, se citan las fuentes conforme lo establece las normas APA, séptima edición, de manera que no haya plagio y/o copia, y se respeten los derechos del autor, demostrando que lo dicho, escrito, elaborado, resumido y parafraseado es original de parte del autor de la presente tesis después de haber seguido el rigor científico, el mismo que exige la universidad en relación con la investigación científica.



### **3.6.5. Comité de Ética de Investigación**

Sobre este punto, la presente investigación se ha sometido al previo visto bueno del Comité de Ética de Investigación de la Universidad, que ha llevado a cabo la revisión y aprobación del protocolo del estudio por realizar, así como ha evaluado la capacidad de la investigadora, sus métodos y material destinado a obtener y documentar la información recolectada.

### **3.6.6. Consentimiento informado**

Al respecto, teniendo en cuenta la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 29733, 2011) y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, se precisa que la recopilación de los datos personales de las personas entrevistadas ha sido por medios legales, evitando cualquier acto fraudulento. De igual forma, se obtuvo el consentimiento de los usuarios de manera libre, informado, expreso, inequívoco y previo al tratamiento de sus datos personales. Finalmente, los datos recopilados tienen un uso exclusivamente académico, no pudiéndose extender a otra finalidad.

## **Capítulo IV: Resultados y discusión**

### **4.1. Categoría de Análisis**

La flexiseguridad laboral influye significativamente en la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María, 2021.

#### **4.1.1. Subcategorías de análisis**

- a) Los beneficios laborales en la flexiseguridad laboral actúan como mecanismo para afrontar la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María en el año 2021.
- b) Los sobrecostos laborales en la flexiseguridad laboral actúan como mecanismo para afrontar la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María en el año 2021.
- c) Los lineamientos jurídicos de flexiseguridad laboral actúan como mecanismo para afrontar la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María en el año 2021.

### **4.2. Categorías**

#### **4.2.1. Definición conceptual de las categorías**

Categorías. Normativa laboral: Conjunto de disposiciones contenidas en la Constitución Política del Perú, normas con rango de ley, así como de inferior jerarquía, que establecen derechos y obligaciones a los trabajadores y empleadores, junto con facultades a las autoridades judiciales y administrativas encargadas de la verificación

de su cumplimiento, con la finalidad de establecer un equilibrio entre las partes (Landa, 2014).

Subcategorías. Beneficios laborales: Se refieren, como tal, la retribución financiera y no financiera percibida por el trabajador con ocasión de la prestación del servicio de trabajo por parte del empleador, y que se encuentra vinculada a la legislación laboral (La Torella, 2014).

Subcategorías. Sobrecostos laborales: Son los beneficios sociales, tanto de origen legal como convencional, y los tributos que gravan las remuneraciones (Cornejo, 2009).

Subcategorías. Lineamientos jurídicos: Comprenden los principios nominados e innominados, y la legislación laboral y constitucional aplicables a una regulación específica con el fin de acceder a la administración de justicia (Forero, 2017).

Subcategorías. Informalidad laboral: Es la modalidad de trabajo que se establece al margen del sistema tributario, de la seguridad social y otras regulaciones de índole legal establecidas por las normas jurídicas del Estado (Gerencia de Estudios Económicos, 2018).

#### **4.2.2. Sistematización de las categorías: flexiseguridad e informalidad laboral**

- Categoría
- Flexiseguridad laboral
- Subcategorías

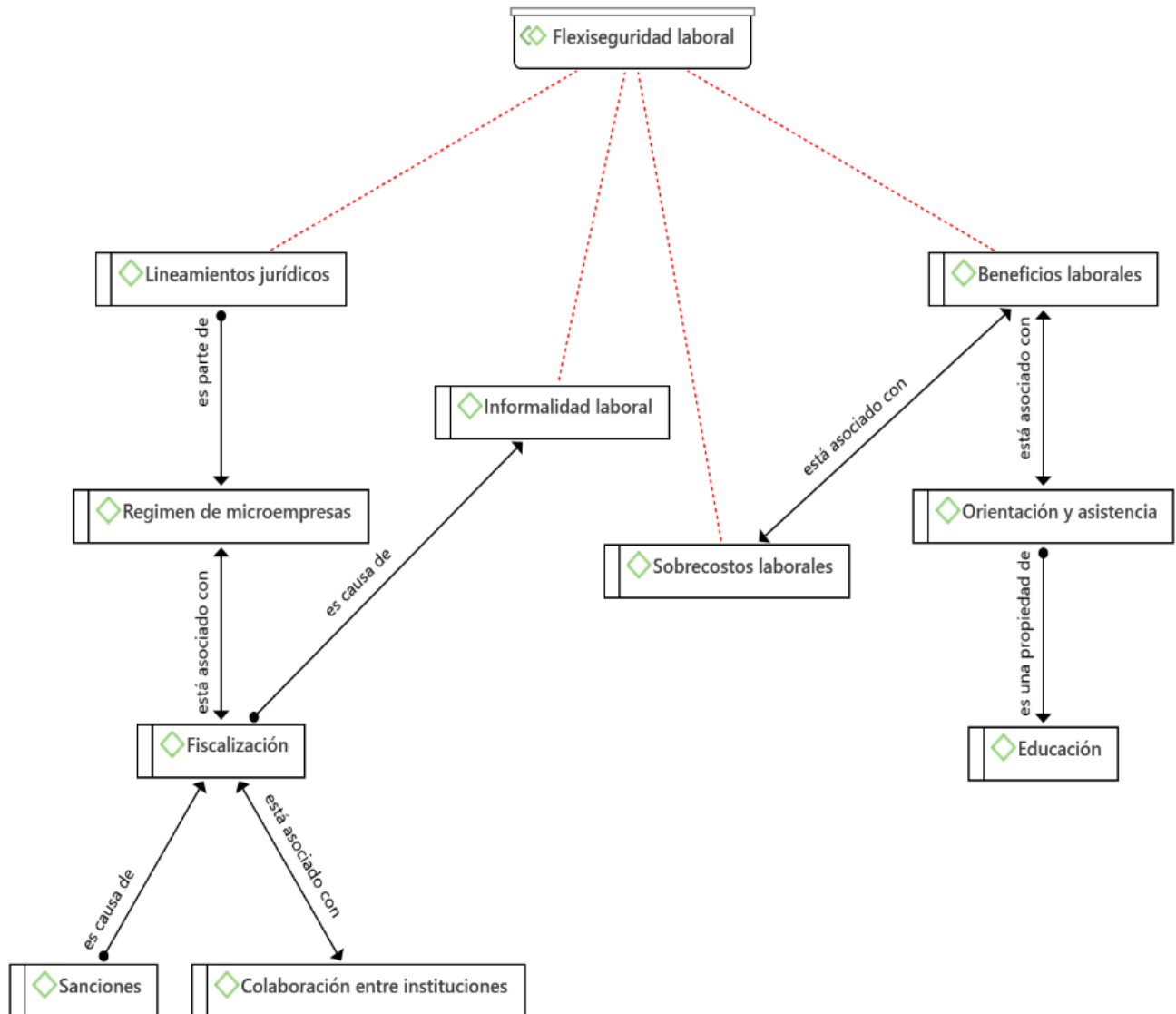
- Beneficios laborales
- Sobrecostos laborales
- Lineamientos jurídicos
- Informalidad laboral

### **4.3. Desarrollo del análisis**

Se adjuntan los resultados de esta investigación, de modo que se pueda realizar la debida discusión, considerando los apuntes recogidos en la primera parte del presente trabajo de investigación. Al respecto, de la codificación abierta de los resultados y su posterior codificación axial se puede establecer el siguiente esquema de teoría fundamental, el cual, como se aprecia en la Figura 2, está basado en la categoría principal y subcategorías que se enunciaron en la parte metodológica antes mencionada.

**Figura 2**

*Esquema de teoría fundamental*



Así, de las respuestas dadas por los ocho entrevistados, se denota una clara tendencia hacia la relación de los términos mostrados como subcategorías: lineamientos jurídicos, informalidad laboral, sobre costos laborales y beneficios laborales. Sobre estas, se desarrollaron otros conceptos relacionados para un mejor entendimiento, sobre todo en relación a temas de fiscalización y sanciones por parte de las autoridades estatales, las mismas que también responden a una misión orientadora y capacitadora.

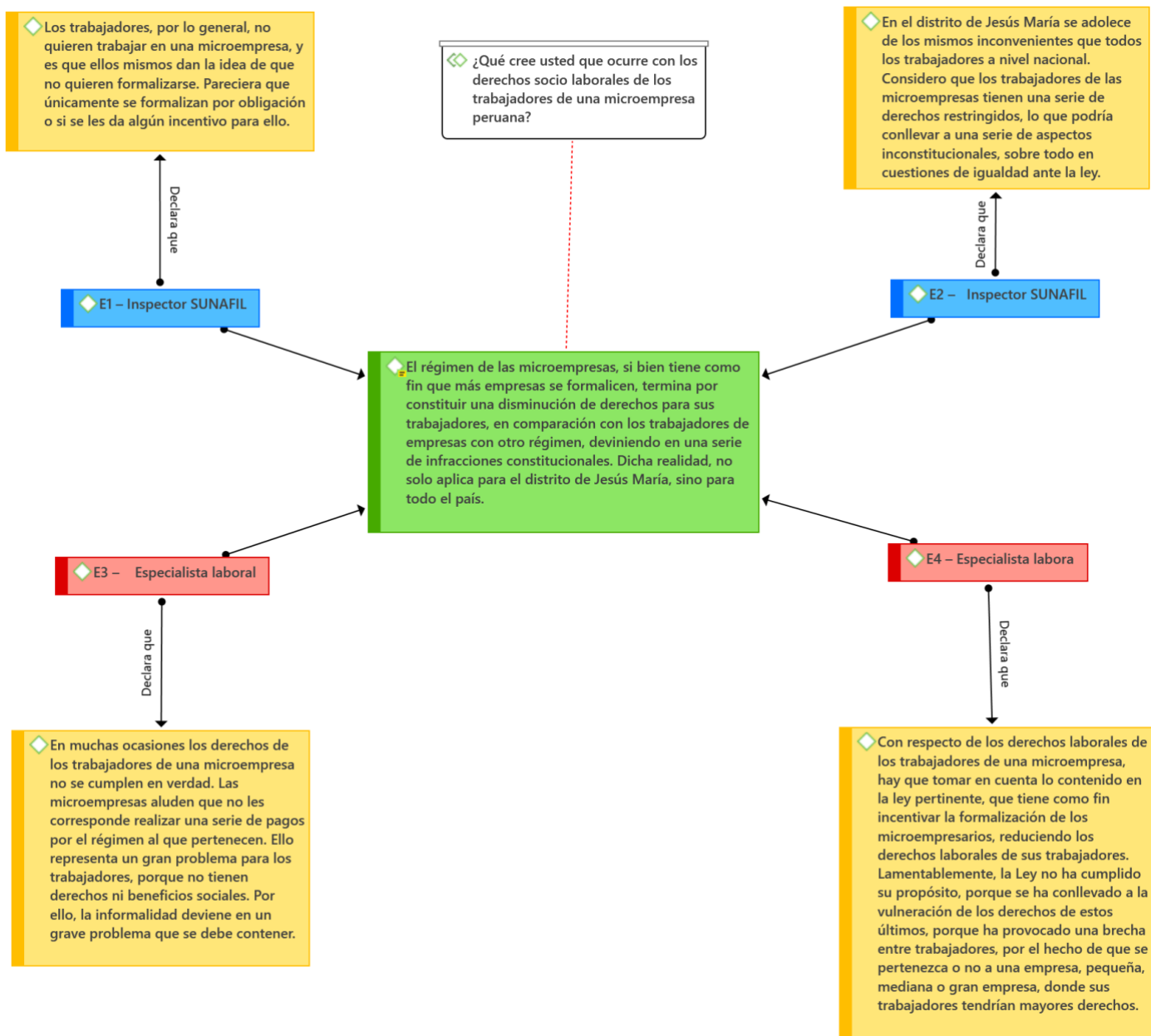
En ese sentido, para poder llevar la exposición de resultados con un debido orden, se realizó en tres etapas. En primer lugar, se expone la percepción de los inspectores de Sunafil conjuntamente con las de los especialistas en derecho laboral, de modo que se tenga claro cómo se viene desarrollando el marco jurídico sobre la flexiseguridad laboral.

#### **4.3.1. Sobre los inspectores de Sunafil y abogados especializados**

Ahora, se comenzará la primera parte, referida a mostrar y analizar las respuestas tanto de los inspectores de la Sunafil como de los especialistas laborales que fueron consultados. Al respecto, como primera cuestión, se les consultó por su percepción sobre los derechos sociolaborales de los trabajadores de las microempresas. Sobre ello, se obtuvieron las siguientes respuestas (Figura 3):

Figura 3

Resultados de entrevistas a inspectores de Sunafil y abogados



Como se mencionó en el marco teórico, uno de los principales fines de las medidas de socioflexibilidad laboral es la progresiva formalización de las empresas, con el fin de que puedan ajustarse a derecho para preservar tanto a los empleados en el respeto irrestricto de sus derechos. En ese sentido, llama la atención que los entrevistados consultados hicieran hincapié en que, en la praxis, muchos trabajadores de microempresas vean sus derechos restringidos.

Tal y como apuntó uno de los inspectores de Sunafil (E2), este fenómeno no solo aparece en el distrito de Jesús María, sino que, lamentablemente, se desarrolla de forma generalizada por todo el país, afectando a miles de trabajadores. En ese sentido, los trabajadores de las microempresas son expuestos, por el régimen de estas, a que no cuenten con una serie de beneficios sociales con los que sí contaría un trabajador de una mediana o gran empresa, configurando una diferenciación arbitraria.

Sobre este último punto, se considera relevante hacer una interpretación sistemática entre los derechos laborales y el derecho a la igualdad ante la ley. En ese sentido, tanto los abogados consultados (E3 y E4) como uno de los inspectores de Sunafil (E2) sostuvieron que no tendría que haber diferencias entre dos trabajadores que, realizando la misma labor, reciban tratos diferentes solo por el hecho de que uno trabaje en una microempresa y el otro, no.

Así, debería considerarse que la asignación de beneficios de vacaciones, seguros, bonos, entre otros, también puede ser accesible a los trabajadores que laboran en una pequeña empresa, en tanto lo opuesto conllevaría a un trato diferenciado arbitrario e inconstitucional. En ese sentido, adquiere valor lo denunciado por los entrevistados referidos, dado que esta es una problemática por corregir en la norma.



Por tanto, la investigadora discrepa de la postura asumida por el E1, también inspector de la Sunafil, que parece atribuirles cierta responsabilidad a los trabajadores respecto del poco interés en la defensa de sus derechos. Los incentivos son buenos para exhortar a más gente a tener una determinada conducta vista como necesaria, más aún si se trata de un sector tan preocupante como el laboral.

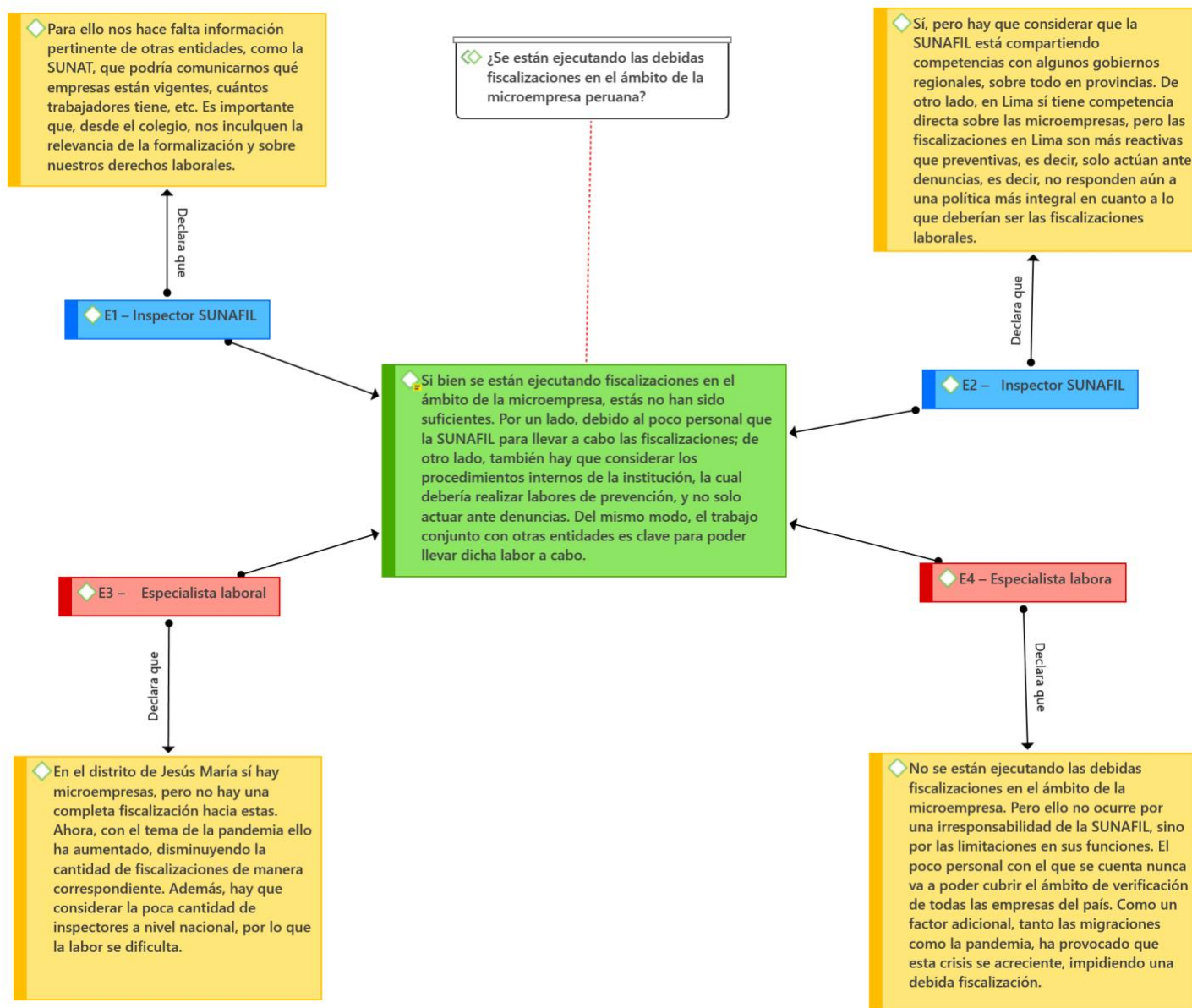
En ese sentido, depositarles a los trabajadores la responsabilidad, bajo el argumento de que ellos no quieren formalizarse, de la restricción de sus propios derechos no es una justificación suficiente. No se debe perder de vista que, tal y como se desarrolló en el marco teórico, el Estado es y seguirá siendo el principal responsable y garante de los derechos fundamentales.

Lo mismo aplicaría en el caso de que se argumente que son los mismos trabajadores de microempresas los que han decidido trabajar bajo dicho régimen, por lo que tendrían que conocer las consecuencias de esta decisión a nivel de derechos. Como se mencionó, los derechos humanos son inalienables e intransferibles, por lo que estos no desaparecen por el hecho de decidir trabajar en una microempresa. Así, el rol garante del Estado se mantiene, debiendo velar por el pleno ejercicio de los derechos de los implicados.

Sobre la segunda pregunta, se les consultó a los participantes si consideran que actualmente se están ejecutando las debidas fiscalizaciones en el ámbito de la microempresa. En la Figura 4 se aprecian las respuestas obtenidas.

Figura 4

Resultados de entrevistas a inspectores de Sunafil y abogados



Sobre las respuestas brindadas, si bien se llega a un consenso sobre las diversas dificultades que se tienen al momento de ejecutar las medidas de fiscalización, hay una clara diferencia sobre las razones argumentadas por los abogados especialistas frente a lo mencionado por los inspectores de la Sunafil.

En ese sentido, los especialistas en derecho laboral (E3 y E4) consideran que factores externos como las migraciones o la pandemia han afectado considerablemente el nivel de eficacia de las medidas de fiscalización. Sobre ello, las migraciones que el país ha experimentado desde hace algunos años han traído consigo un problema en el ámbito laboral: han saturado el mercado de mano de obra a un valor por debajo del mercado. Así, ante la urgencia de los migrantes por ser contratados, y de los empleadores por ahorrar costos, se provoca una reducción de derechos en materia laboral, con el fin de poder competir con la mano de obra extranjera que ha entrado al mercado.

Lo mismo ocurrió con el caso de la pandemia, en el sentido de que, debido a la crisis económica que provocó el cierre de muchos comercios, la mayoría de empresas, para poder subsistir tuvo que reducir una serie de costos, incluyendo los destinados a sus trabajadores, muchos de los cuales o fueron despedidos o bien siguieron trabajando, pero sin los beneficios económicos que antes percibían. De ese modo, en materia de formalización laboral, se experimentó un claro retroceso.

Por otro lado, los otros dos participantes, ambos inspectores de la Sunafil (el E1 y E2) sostienen, por su lado, que la falta de eficacia de las medidas de fiscalización se debe a problemas en los procedimientos internos de la misma institución. En ese sentido, llama la atención, como menciona el E2, que la Sunafil proceda en sus

intervenciones a pedido de parte, y no de manera preventiva; con lo que se reduce mucho el ámbito de acción de la entidad, incluso considerando —como se verá más adelante— el poco conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos.

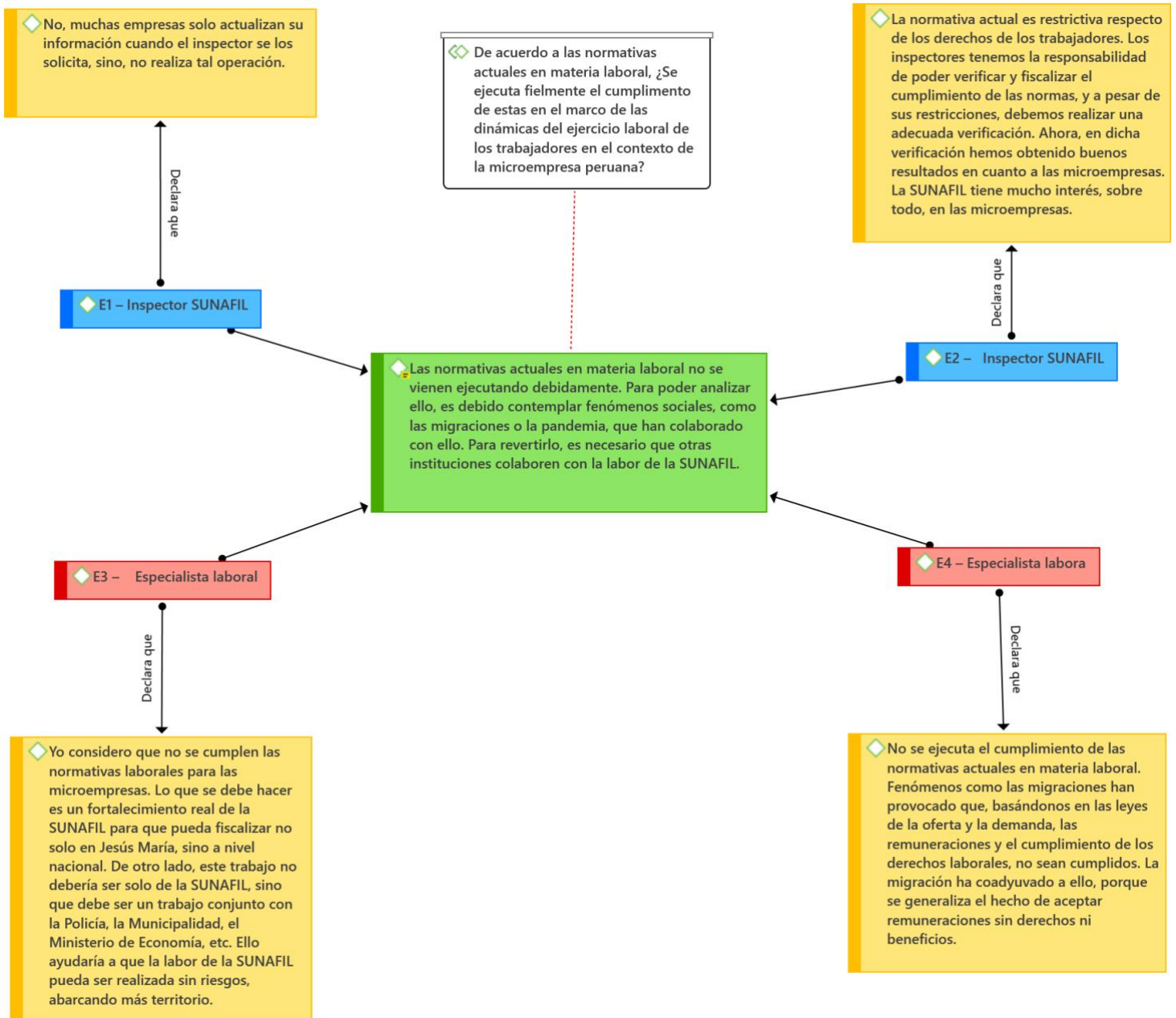
De otro lado, también se hace mención al rol de otras entidades (como los gobiernos regionales o la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria [Sunat]), para llevar a cabo de una mejor manera estas medidas. En ese sentido, esto demuestra un problema de coordinación interno, donde ha escaseado un ánimo de conciliación entre entidades, de modo que se pueda compartir información valiosa para llevar a cabo actividades de prevención.

Como lo mencionó el E1, con la información que puede proporcionar la Sunat, se puede tener un mapeo más general sobre el número de empresas por distrito, zona, vecindario, calle, etc., haciendo que Sunafil pueda elaborar diagnósticos claros sobre las empresas de un determinado lugar. De no contar con esta información, no se podrían llevar a cabo estos rastreos, limitando las funciones fiscalizadoras. Sobre el particular, se comprueba que, más allá de las razones, lo relevante es que se demuestra la diversidad de razones por las que las políticas de fiscalización no han sido debidamente implementadas.

Respecto de la tercera pregunta hecha a los participantes, se les consultó si, dentro de las microempresas, se ejecuta fielmente el cumplimiento de las normas que regulan las dinámicas del ejercicio laboral de los trabajadores. Sobre ello, se presentan las respuestas en la Figura 5.

Figura 5

Resultados de entrevistas a inspectores de Sunafil y abogados



Sobre lo expuesto, hay un consenso entre los participantes en el sentido de que las normativas legales dentro de las microempresas no se cumplen. Como se explicó cuando se habló de las políticas de fiscalización, en este punto se pueden usar los mismos argumentos. Por ejemplo, como menciona el E4, los efectos de las migraciones también han afectado las dinámicas del ejercicio laboral.

Sin embargo, a pesar de las diversas complicaciones que ello podría acarrear, la labor de la Sunafil no se extingue, sino que es más necesaria que antes, debido al retroceso en materia de formalización laboral que se ha experimentado desde el inicio de la pandemia. Por ello, como indica el E2 y el E3, se debería reforzar aún más el rol de la mencionada institución, con el fin de pueda llevar a cabo su misión con más garantías y más prerrogativas.

En ese sentido, uno de los abogados consultados (el E3) considera que, más allá de los organismos que pueden ser fuentes de información (como el caso de la Sunat que se comentó anteriormente), también es necesario que haya organismos que ayuden en la ejecución de las medidas de la Sunafil como, por ejemplo, la Policía. Así, si funcionarios de la Sunafil deciden realizar acciones de monitoreo en zonas de alta peligrosidad, ya no correrán el riesgo de ser agredidos, sino que podrán contar con un debido acompañamiento de las fuerzas del orden.

Como menciona el E1, inspector de Sunafil, con base en su experiencia, otro problema recurrente es que, sin la debida planificación de la institución —provocada por la falta de información de parte de otras instituciones— no realiza las actividades con la meticulosidad que debería, siendo que, como explica, muchos empleadores que no cumplen las normas, logran esquivar una sanción mediante soluciones precarias para

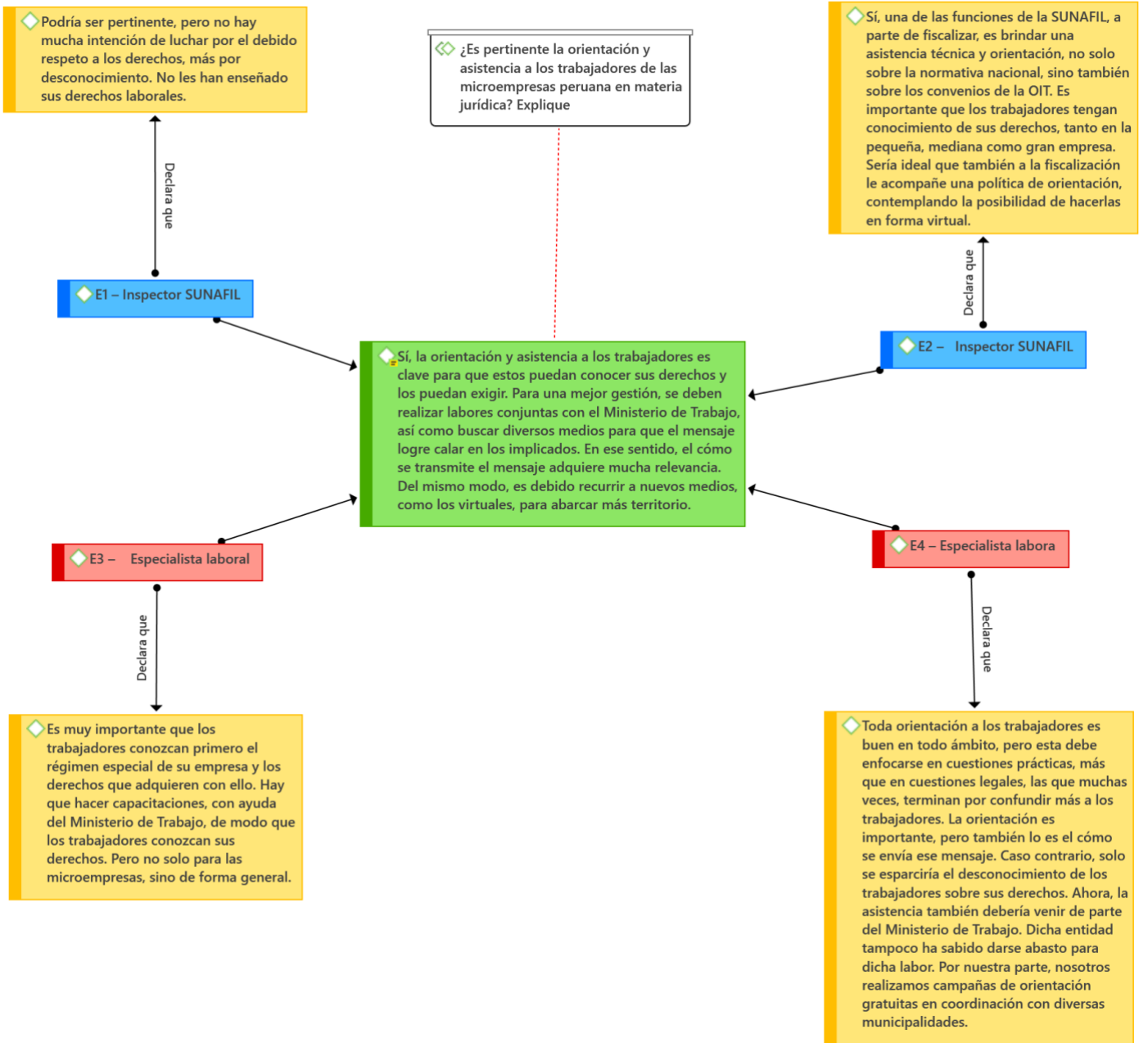
que los fiscalizadores los libren de toda culpa. En ese sentido, si se pudieran realizar actividades de prevención con una mejor estrategia, en la que se pueda contar con la ayuda de otros organismos públicos, se podría conseguir que las inspecciones no les dejen el suficiente margen a los propietarios para escabullirse de una debida multa.

Para finalizar, cabe resaltar un hecho mencionado por el E3, quien afirmó que estos fenómenos no solamente ocurren, de forma exclusiva, en el distrito de Jesús María, sino que se producen a nivel nacional, por lo que puede ser considerado como un problema de orden público, no solo por su ámbito, sino por estar directamente ligado al cumplimiento de normas vinculantes y de carácter general.

Como cuarta pregunta, se les consultó a los participantes si consideran pertinente la orientación y asistencia a los trabajadores de las microempresas de parte de entidades estatales. Las respuestas consignadas se reseñan en la Figura 6.

**Figura 6**

*Resultados de entrevistas a inspectores de Sunafil y abogados*





Sobre el particular, pareciera que los participantes consultados llegan a un consenso respecto de la alta relevancia de las labores de orientación y asistencia que deberían brindar los órganos públicos en materia laboral. En ese sentido, dicha orientación resulta esencial y clave para que los trabajadores puedan conocer sus derechos y los puedan exigir en el caso de algún incumplimiento por parte de su centro de labores.

En ese sentido, se destaca lo mencionado por el E4, abogado especialista, quien mencionó que tan relevante como el mensaje que se busca transmitir, es el medio por el cual se comunica. Así, los mensajes dirigidos a los trabajadores deben ser adaptados para que sean de fácil comprensión, esto debido a que, por lo general, los trabajadores de las microempresas no tienen mucha noción de términos jurídicos, por lo que una comunicación muy teórica podría no tener mayor efecto.

Del mismo modo, los mensajes deben estar dirigidos a situaciones prácticas, de modo que los trabajadores se puedan ver reflejados y puedan identificar fácilmente cuándo es que no se están respetando sus derechos y a qué entidad podrían recurrir en busca de amparo. Sobre este punto, los abogados consultados sostuvieron la necesidad de que el Ministerio de Trabajo pueda prestar una debida asistencia para llevar estas orientaciones a cabo.

Otro punto interesante, y que es mencionado por el E2, inspector de Sunafil, es la necesidad, en el escenario de una pandemia, de que las campañas de orientación puedan dirigirse de modo virtual. Considerando que todas las restricciones determinadas por el Poder Ejecutivo en el marco del Covid-19 impiden que se pueda llevar a cabo, por ejemplo, una campaña presencial en alguna plaza o local, se debe

priorizar otras vías para llevarlas a cabo. Por ende, la virtualidad debe ser vista como una alternativa útil, de modo que los mensajes de la Sunafil puedan llegar a más personas con un menor costo.

En ese sentido, se cuestionan las declaraciones del E1 respecto de que no habría mayor interés de parte de los trabajadores en participar de estas campañas. Al respecto, cabe anotar que lo anterior podría caer en una visión conformista sobre la debida atención a los derechos fundamentales. Si se parte de que los trabajadores no buscan luchar por el respeto de sus derechos porque “nunca les han enseñado”, ello debe ser una voz de alarma que indique la urgencia de implementar una política seria sobre orientación y asistencia en materia de derechos laborales.

De esta forma, mediante estas campañas se podrá despertar una mayor “concientización” sobre la relevancia de sus derechos, con el fin de que los interioricen y los puedan reivindicar. Un último apunte, para enlazarlo con lo comentado por el E4, es que se podría pensar que la razón por la que los trabajadores, según la visión del E1, no luchan por sus derechos, es que cuando se ha buscado hacerlo —a través de campañas anteriores— no se ha sabido transmitir el mensaje, por lo que no tuvo mayor efecto sobre ellos. En ese sentido, se reafirma la urgencia de saber mejorar el cómo se transmiten las orientaciones laborales.

Como quinta pregunta, se les consultó a los participantes si consideran que se ha ejecutado un sistema de vigilancia efectivo para fiscalizar el cumplimiento de las normativas peruanas en materia de flexibilización. Sobre ello, se presenta la Figura 7.

Figura 7

## Resultados de entrevistas a inspectores de Sunafil y abogados



Sobre el sistema de vigilancia, los participantes sostienen que la Sunafil sí está realizando labores en dicho ámbito; no obstante, como se ha revelado, esta presenta una serie de falencias por considerar. En ese sentido, se vuelve a insistir en problemáticas ya denunciadas previamente, como el poco personal con el que cuenta la institución, así como la falta de información pertinente —la cual, muchas veces, no es entregada por otras instituciones.

En ese sentido, no sorprendería que, como indica el E3, haya lugares, hasta la fecha, donde no exista la presencia de Sunafil, y este lugar sea cubierto por los gobiernos regionales. Lo anterior puede llevar una serie de problemas derivados, en el sentido de que podría ocurrir que los funcionarios de los gobiernos regionales no cuenten con el conocimiento específico del ámbito laboral, así como un conocimiento sobre los criterios por considerar al momento de las inspecciones y la imposición de multas.

Es necesario que se busquen vías alternativas para poder cubrir la ausencia de la Sunafil en determinadas zonas. Por un lado, se recuerda que los gobiernos regionales son órganos políticos, no técnicos. Ello llevaría a que se deban replantear sus funciones de fiscalización laboral, que ameritan una serie de procedimientos especializados. Para poder cubrir ello, se debería disponer de capacitaciones previas de parte de la Sunafil en materia laboral o incluso del propio Ministerio de Trabajo, entidades a las que los gobiernos regionales deberían rendir cuentas de manera posterior, de forma que se pueda corroborar la buena aplicación de los procesos técnicos.

De otro lado, tanto el E2 como el E4 mencionan la alta relevancia de las tablas multa para poder emitir sanciones proporcionalmente a las empresas frente a las que se

esté. En ese sentido, entra mucho a tallar lo mencionado y denunciado por el E1, quien señaló que las inspecciones de Sunafil tendrían más dificultades para poder vigilar y sancionar a las grandes empresas.

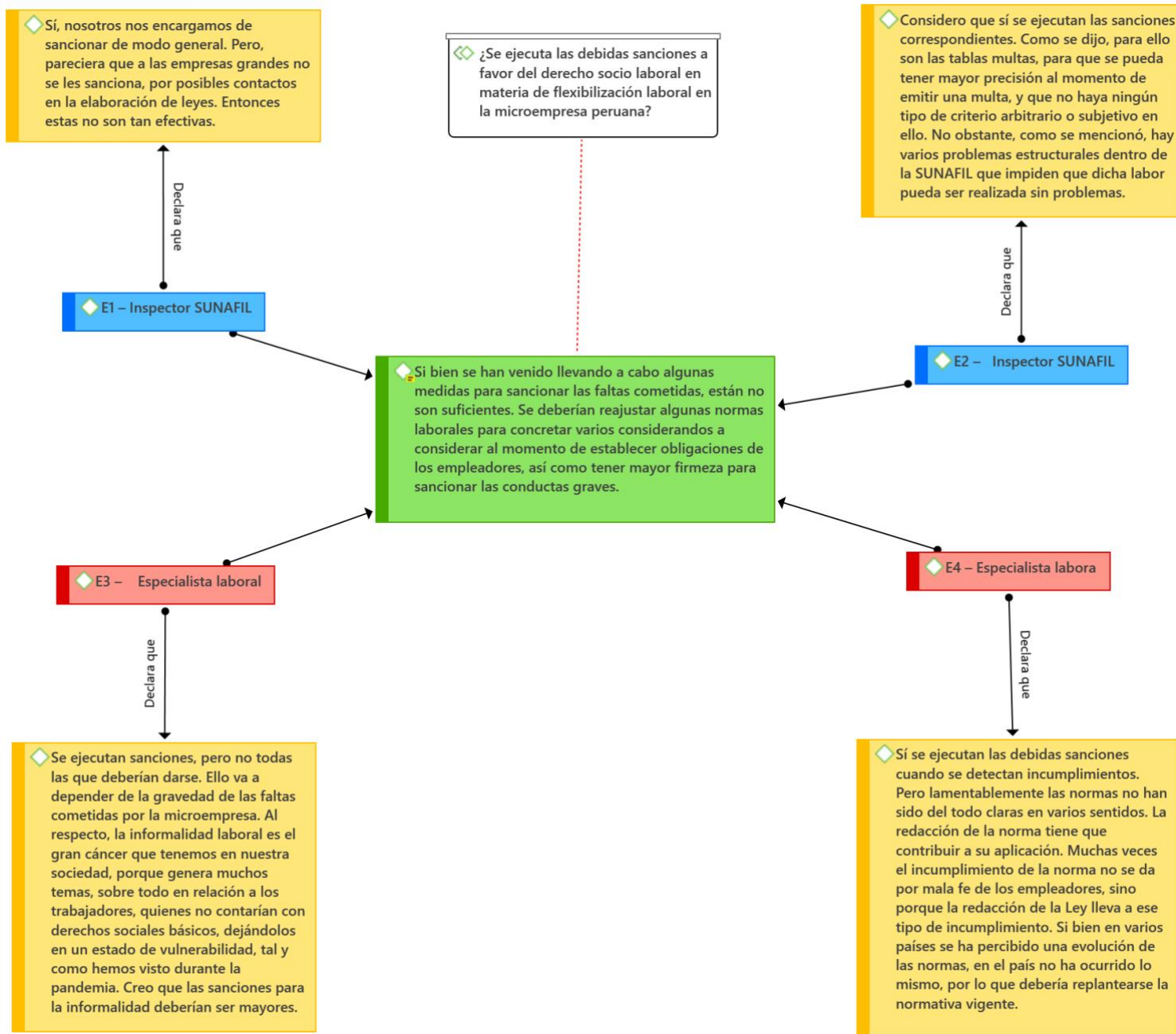
Sobre lo anterior, habría que analizar dos cuestiones. Por un lado, que resulta saludable que haya una medición proporcional de las multas, considerando el tamaño de la empresa. Ello debido a que una multa ascendente a, por ejemplo, veinte mil dólares puede que sea imperceptible para una gran empresa, pero para una microempresa podría constituir una posible extinción, debido a sus aún escasos ingresos.

Lo anterior no debería ser fundamento alguno para únicamente sancionar a las microempresas con multas menores; evidentemente, sancionar con multas leves podría significar una labor más sencilla; no obstante, la consecuencia inmediata es lo denunciado por el E1, es decir, la poca fiscalización hacia las empresas grandes, a las que sería menos común sancionar. Para remediar ello, se debería velar por que las tablas de multas ya estipuladas sean actualizadas para su aplicación efectiva por parte de los funcionarios fiscalizadores, sancionando a todos con la misma firmeza, aunque midiendo la proporcionalidad de las multas.

Finalmente, se les consultó a los participantes si consideran que, actualmente, se vienen ejecutando las debidas sanciones a favor del derecho sociolaboral de los trabajadores en microempresas. Sobre ello, se muestran los los siguientes resultados en la Figura 8.

Figura 8

Resultados de entrevistas a inspectores de Sunafil y abogados



Sobre este último punto, parece haber un consenso en relación con las respuestas dadas por los participantes, en el sentido de que sí se vienen aplicando sanciones, pero —corroborando lo mencionado— están son muy escasas o insuficientes. En ese sentido, algo señalado por los participantes es la necesidad de poder ajustar las mencionadas sanciones de modo que puedan conllevar a un ajuste de la conducta de los implicados.

De ese modo, el E3 aseveró que se deberían aplicar sanciones más severas, con el fin de acabar con la informalidad laboral. No obstante, ello no debería aplicarse necesariamente. Como se indicó anteriormente, si se incrementaran las sanciones contra las microempresas, obligaría a muchas a destinar buena parte de su capital a pagarlas, condicionando su propia existencia. Así, lo más justo sería que se mantenga la tabla de multas ya establecida y diseñada, ya que contempla la realidad de cada empresa y diseña multas acordes con estas.

De otro lado, tanto el E1 como el E4 resaltan el hecho de la interpretación y diseño de las leyes en materia laboral. En ese sentido, las normas revisadas en el marco teórico contemplan una serie de derechos y obligaciones de parte de los propietarios de las empresas destinada al mayor resguardo de sus trabajadores, es decir, responde a un fin legítimo. Sobre, entonces, cuál sería el problema legal, se considera que no lo sería la redacción de la norma, sino su interpretación y puesta en práctica.

Como ya se ha visto, si bien existen sanciones y multas destinadas a castigar todo tipo de infracción legal de las obligaciones de los empresarios, estas no se cumplen debidamente. Por tanto, considerando las observaciones detectadas hasta este punto, se podría hacer un balance sobre la labor de la Sunafil.

En ese sentido, deben contemplarse tanto los problemas internos como los externos. En relación con los problemas internos, deben tenerse en cuenta los problemas que padece la propia Sunafil para realizar su trabajo, en donde no tiene el personal adecuado, no adapta sus mensajes para una mayor comprensión de parte de los trabajadores, no sanciona debidamente según lo estipulado en sus tablas de multa, su poco uso de la virtualidad como plataforma, etc.

De otro lado, también deben considerarse las dificultades que se han detectado de forma externa a la institución. Así, se recuerda la mención a la poca colaboración de otras entidades públicas (como la Sunat), que no le brindan la información necesaria para llevar a cabo sus funciones con mayor eficacia; también al poco apoyo que tienen los gobiernos regionales o la policía, para que puedan acompañar a los inspectores en la realización de operativos; e incluso, la aún escasa participación del Ministerio de Trabajo para poder realizar una mejor orientación a los trabajadores en materia de sus derechos.

Por tanto, lo mencionado hace que se deban ajustar los procedimientos de la Sunafil, con el fin de fortalecer su rol, el mismo que, como se ha visto, tiene como fin último la real protección de los derechos de los trabajadores.

#### **4.3.2. Sobre los propietarios de las microempresas**

Como segundo punto en esta exposición de resultados, se procede a mostrar los hallazgos detectados en los propietarios de microempresas en el distrito de Jesús María. Ello, con el fin de poder constatar las respuestas dadas, tanto por los inspectores como



por los abogados especialistas y ver si tienen un sustento en la realidad de estas empresas.

Al respecto, los cuestionarios brindados a los participantes constaron de cuatro preguntas, cuyas respuestas se detallan en la Tabla 4.

**Tabla 4**

*Resultados de entrevistas a propietarios de microempresas*

Pregunta	E5 – Propietario de microempres	E6 – Propietario de microempresa
¿Cómo se da el cumplimiento de las normativas en la materia de flexibilización laboral en la empresa para que sea formal?	No tengo conocimiento. Tengo certificado de Defensa Civil, únicamente me enfoco en la atención a mis clientes.	No tengo conocimiento de las normativas
¿Cree usted que las normativas vigentes correspondan a las demandas actuales en materia de flexibilización laboral?	El de la flexibilización laboral debiera ser que los microempresarios no pasen por tanta burocracia, que sea más fácil y económico formalizarse.	No sabría decirle qué es la flexibilización o las normativas.
¿De qué manera usted percibe su organización en términos de protección a la legislación laboral, tiene usted trabajadores, usted siente que se está protegiendo legalmente como trabajadora más lejos de ser la empresaria, usted solita se paga sus beneficios?	No podría dar un análisis sobre ello, no tengo empleados porque recién estoy iniciando.	No tengo conocimiento.
¿De qué manera su empresa ha recibido orientación asistida jurídicamente por parte de las entidades del Estado?	No he recibido ningún tipo de información, únicamente me informo por internet.	No he recibido ningún tipo de orientación.

Como se aprecia, la situación parece realmente preocupante por varios motivos. En primer lugar, porque los dos propietarios consultados no tienen mayor conocimiento sobre las normas de flexibilización laboral que deberían aplicar considerando el régimen de sus empresas. Incluso, tampoco dieron respuestas claras cuando se les consultó por su percepción sobre las normas en torno a este tema considerando las demandas actuales que, se entiende, por su experiencia conocen. Únicamente la E5 hizo una breve mención a qué entendía por flexibilización laboral, describiéndola como un procedimiento para poder agilizar de una manera más efectiva en el proceso de formalización de los empresarios; sin embargo, su aporte no se extiende mucho y nunca aterrizó dentro de la realidad que percibe dentro de su propia empresa.

Pasa lo mismo respecto a su percepción sobre los derechos de los trabajadores —incluso, considerando que el E5 manifiesta no contar con trabajadores por el momento. Lo anterior podría indicar que no hay una noción clara sobre los derechos de sus trabajadores, por lo que tampoco habría una noción por las sanciones que tendrían que afrontar en el caso de alguna inspección.

Finalmente, un punto revelador es el referido a la nula información y orientación de parte de entidades estatales hacia las propietarias. Sobre ello, conviene recapitular algunos aportes de los primeros resultados mostrados, donde todos los participantes (abogados e inspectores) reafirmaban la alta relevancia que tiene la orientación y asistencia de parte de los entes gubernamentales. Como muestran las entrevistas, se reafirma la idea de que estas capacitaciones tienen poca cobertura y que, por último, no son obligatorias y pueden, incluso, ser omitidas.

Ello conlleva a muchas cuestiones negativas desde un inicio, como, por ejemplo, no tener conocimiento alguno sobre las normas que rigen el régimen de su empresa, o no tener conocimiento sobre los derechos que les corresponden a sus trabajadores, lo cual solo trae consigo una continuidad de la precariedad laboral, la cual se ha criticado a lo largo de la presente investigación.

Por ende, este paso previo debería ser de obligatorio cumplimiento al momento de conformar una pequeña empresa. En ese sentido, debido a la trascendencia en las prácticas, y las implicancias en los derechos de los trabajadores, las capacitaciones no deberían ser un privilegio o una cuestión prescindible.

El rol de la Sunafil, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo, sería fortalecer su papel como capacitador para el pequeño empresario, asegurando desde el inicio de la empresa, el apego a las normas legales vigentes. Ello no solo para cumplir meramente con la norma, sino, sobre todo, considerando las afectaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores que laboran en estas empresas.

#### **4.3.3. Sobre los trabajadores de microempresas**

Como tercera parte de la exposición de resultados, se muestran las respuestas obtenidas de los cuestionarios de dos trabajadores de microempresas, de modo que se pueda ver la relación entre lo desarrollado hasta este punto y sus consecuencias para los principales implicados. Sobre ello, en la Tabla 5 se muestran los resultados.

**Tabla 5***Resultados de entrevistas a trabajadores*

Pregunta	E7 – Trabajador	E8 – Trabajador
¿Percibe usted bonos salariales que contribuyen a mejorar sus ingresos y su calidad de vida?	No recibe ningún bono salarial.	No, solo te pagan el sueldo únicamente.
¿El disfrute de sus vacaciones viene acompañado de beneficios salariales destinados a actividades de recreación? (Explique)	Sí	Recién trabajo hace un mes, en mi anterior trabajo sí tenía vacaciones.
¿La empresa en la que trabaja cumple oportunamente con el pago de, al menos, una remuneración mínima vital? (Explique)	Sí	Sí
¿En su centro de trabajo se le orienta sobre los derechos y beneficios laborales con los que cuenta? ¿Considera que estos contribuyen adecuadamente con su situación económica actual? (Explique)	Sí, me informan cuál será mi sueldo, cuánto tiempo tendré vacaciones, además sí me reconocen feriados.	La verdad. no, solo te dicen lo que te van a pagar, tampoco he firmado contrato.
¿Existe un debido equilibrio en las relaciones entre empleador y trabajadores dentro de la empresa en la que trabaja? (Explique)	Sí, tengo una buena relación.	Sí
¿Conoce cuál es el medio o el área a la que debe recurrir para exigir el respeto de sus derechos laborales dentro de su empresa? (Explique)	No, tampoco tengo contrato porque no soy formal, solo tengo un acuerdo verbal.	Ministerio de Trabajo

Sobre las respuestas dadas, se reafirman las preocupaciones iniciales sobre la situación de los trabajadores de las microempresas. En ese sentido, debe hacerse hincapié en la poca concientización sobre los derechos laborales de las trabajadoras entrevistadas. Y es que, según sus respuestas, sus empleados únicamente les dicen cuestiones básicas como el sueldo, sus días de descanso o el reconocimiento de feriados, pero sin mayor detenimiento.

Lo anterior se explica según lo desarrollado en la Figura 7, en el sentido de que, como los propietarios no tienen mayor conocimiento sobre las normas laborales, evidentemente no serán capaces de transmitirles mayor noción a sus trabajadores, quienes únicamente reciben instrucciones elementales sin mayor profundización. Y ello se puede corroborar en el hecho de que, por ejemplo, la E7 no responde cuando le consultamos si sabe a qué entidad recurrir para exigir sus derechos.

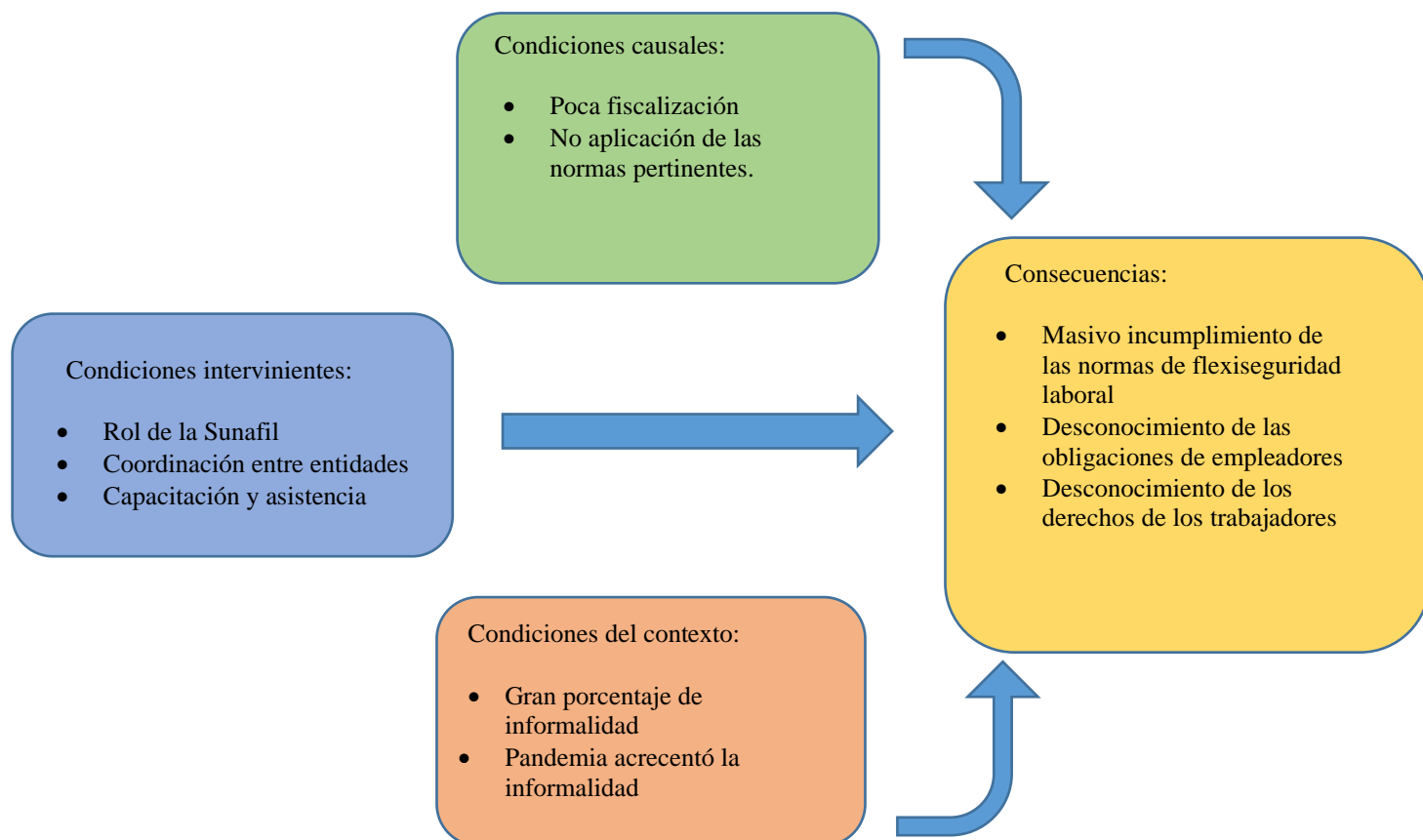
Si bien es un alivio corroborar que sus empleadores les pagan puntual y que mantienen una buena relación con ellos, es preocupante que las dos entrevistadas afirmen que no cuentan con un contrato firmado, lo cual las podría dejar en una incertidumbre jurídica considerando la poca noción que tendrán sobre sus derechos y obligaciones dentro de su empresa.

También es observable el hecho de que no cuenten con ningún tipo de bonificación por su trabajo, lo cual, como hemos visto en el marco teórico, podría devenir en una clara afectación de los ingresos que los trabajadores necesitan para poder mantener cierto estilo de vida digno, considerando, además, que no cuentan con un contrato estable.

Por lo mencionado, y a modo de cierre, todas las observaciones que se plantearon cuando se analizaron las respuestas de los inspectores de Sunafil y de los abogados especializados encuentran eco en la realidad. Al respecto, en la Figura 9 se sintetiza lo hasta ahora explicado.

### Figura 9

#### *Reporte final de resultados*



Sobre el particular, se observan tres tipos de consideraciones que han determinado la extensión del problema. Como se ha advertido líneas atrás, esto no solo representa un problema dentro del distrito de Jesús María, sino que es un problema generalizado, por lo que las soluciones por aplicarse deberían considerar un ámbito más amplio, de modo que pueda colaborar, efectivamente, en la lucha contra la informalidad y la promoción de los sectores formales.

En ese sentido, las condiciones expuestas —y que ha sido desarrolladas en las páginas anteriores— han determinado que no se concreten los beneficios laborales de la flexibilización, los mismos que, como se desarrolló en el marco teórico, son concebidos como una alternativa para la progresiva formalización de los pequeños empresarios, al brindarles una serie de facilidades en el marco de sus obligaciones como empleador, de modo que estas no sean contraproducentes para estos al iniciar su negocio.

Lo mismo ocurre en el caso de los sobrecostos laborales en la flexibilidad, ya que, como se demostró, no hay un conocimiento apropiado sobre este concepto en la praxis, pues los empleadores y trabajadores con los que se ha trabajado no tienen el conocimiento sobre ello y únicamente reciben un salario sin mayor bonificación por su desempeño. En ese sentido, se corrobora la ausencia de condiciones ideales para garantizar un respeto estricto de los derechos fundamentales de los involucrados, entendiendo que para ello se requiere el debido cumplimiento de las normas ya establecidas en favor, principalmente, de los trabajadores involucrados. Esto es debido a una mejora progresiva en la actuación de las entidades estatales encargadas de la

fiscalización, capacitación y asistencia, empezando por la Sunafil y el Ministerio de Trabajo.

Por todo ello, considerando todo el análisis hasta ahora brindado, podría identificarse la escasa noción de flexiseguridad laboral en la informalidad de los microempresarios, siendo que esto no es solo un fenómeno que acontece en el distrito de Jesús María, sino que, como mencionaron varios de los entrevistados, es un fenómeno que se extiende a todo el país. Por ende, debido a la magnitud del problema que se ha detectado, las recomendaciones deben estar destinadas a un marco más amplio, y deberían incidir también en el rol de las instituciones públicas competentes en el rubro laboral.

Sobre el particular, a través de las declaraciones manifestadas por los entrevistados, se desprende como uno de los principales inconvenientes la falta de conocimiento sobre la realidad de las microempresas y las normas de flexiseguridad establecidas para su desarrollo. En ese sentido, se considera que la principal recomendación a partir de la información recolectada debería ser reafirmar a nivel estatal el compromiso con la impartición de capacitaciones y orientaciones hacia los microempresarios.

Se considera que solo de esta forma se podrían forjar ciudadanos más conscientes de sus derechos y obligaciones, dándoles las capacidades básicas para poder exigir un pleno reconocimiento de sus derechos laborales, como denunciar conductas indebidas, corregir procedimientos arbitrarios o colaborar con los funcionarios públicos encargados de la fiscalización de condiciones laborales.



## CONCLUSIONES

- Respecto de la flexiseguridad laboral de los microempresarios, se ha detectado una falta de conocimientos sobre la materia, lo que ha conllevado a una inaplicación generalizada de sus obligaciones, tanto frente a las instituciones estatales respectivas como frente a sus trabajadores, principales afectados por esta inaplicación.
- Debido al desconocimiento por parte de los actores involucrados (tanto de trabajadores como de los empleadores) sobre las nociones de flexibilidad laboral, no se contemplan la concreción de todos los beneficios de ley correspondientes. En ese sentido, los entrevistados señalaron que no cuentan con bonos ni tampoco con contrato escrito, así como tampoco tienen mayores nociones sobre sus derechos como trabajadores.
- No se identifica el otorgamiento de sobrecostos labores. Ante el desconocimiento de los propietarios, y el paralelo desconocimiento de los trabajadores, no se establece ningún tipo de beneficio adicional, limitándose a recibir únicamente un sueldo pactado, tener vacaciones y poder descansar feriados.
- En torno a los lineamientos por considerar, se constata que, si bien la Ley General del Trabajo y la constitución de instituciones como la Sunafil velan por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en tanto derechos fundamentales, imponiendo una serie de sanciones a los empleadores que incumplan sus obligaciones, no se han implementado mecanismos de orientación idóneos.

## RECOMENDACIONES

- Se debería reafirmar a nivel estatal el compromiso de brindar capacitaciones y orientaciones hacia los microempresarios. En ese sentido, resulta clave el rol de Sunafil como el del Ministerio del Trabajo para que puedan asistir a los empresarios que recién inician sobre el cumplimiento de las normas y los derechos laborales.
- La reducción de los beneficios laborales de los trabajadores de microempresas no debería ser uno de los puntos para poder combatir la informalidad, ya que estos cumplen funciones de la misma forma que cualquier trabajador de otros regímenes; lo más importante no es reducir derechos sino generar sistemas más atractivos para la contratación laboral, capacitándolos, formándolos para que se encuentren dentro del ámbito de la competitividad y así estar preparados para una vida laboral activa.
- No existen sobrecostos laborales, los microempresarios, para poder llegar a una formalización de sus microempresas, no deberían afectar los derechos de los trabajadores, sino, por el contrario se deben brindar incentivos a los microempresarios para que se sientan motivados a estar dentro del marco de la ley y a la vez respaldados por un Estado que en su Constitución se identifica como el protector de los derechos laborales; dichos incentivos pueden ser asistencia técnica, soporte financiero, compras estatales, apoyo en el desarrollo, que no tengan nada que ver con la reducción de sus derechos. Es muy importante comprometer al Estado para que ejecuten una eficiente, amplia y muy fuerte política de asistencia y apoyo al microempresario.

- Para poder combatir la informalidad, hay que reforzar los derechos de los trabajadores, fortalecer el mercado interno, mejorando sus remuneraciones y las pensiones de los que dejaron la vida laboral activa, para que estos mismos trabajadores se sientan respaldados y motivados, ya que esto les brindará seguridad y estabilidad, por lo cual se obtendrán trabajadores más incentivados a estar dentro del marco legal. Sin embargo, es importante pensar ya en generar un código de trabajo, terminar con este régimen especial de microempresa y que definan nuevas reglas respetando los derechos humanos de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Almada, C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad* (Tesis de doctorado, Universitat de Barcelona, Facultad de Derecho. Barcelona, España. <https://www.tdx.cat/handle/10803/400085>
- Alvarado, A. (2018). *Empleo informal y mercados laborales multisegmentados en el Perú* (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias Sociales. Lima, Perú). <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12366>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica* (6a ed.). Caracas: Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arora, R., & Stoner, C. (2009). A mixed method approach to understanding brand personality. *Journal of Product & Brand Management*, 18(4), 272-283. <https://doi.org/10.1108/10610420910972792>
- Belapatiño, V., Grippa, F., & Perea, H. (9 de enero de 2017). Perú | Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. *Observatorio Económico Perú*, [1-21]. <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf>
- Beristain, E. (julio-diciembre de 2013). Flexiseguridad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (17), 3-29. [https://doi.org/10.1016/S1870-4670\(13\)71973-0](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(13)71973-0)
- Blancas, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, (68), 383-402. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.014>

- Campodónico, H. (14 de agosto de 2019). La informalidad no es un problema de leyes. *La República*. <https://larepublica.pe/economia/2019/08/14/la-informalidad-no-es-un-problema-de-leyes/>
- Caro, D. (21 de abril de 2021). *Metodología de la investigación* [Diapositivas]. SlideShare. <https://es.slideshare.net/DanielaCarovargas1/metodologia-de-la-investigacion-246655347>
- Castilla. C. (27 de setiembre de 2016). Sobrecostos laborales en el Perú. *SyF Ingeniería para la gestión*. <http://www.syf.pe/publicacion/costos-laborales-peru/>
- Castilla, J. (18 de setiembre de 2014). *Estructura de la pirámide de Kelsen en el Perú* [Presentación]. Prezi. <https://prezi.com/9dlacxyxof--/estructura-de-la-piramide-de-kelsen-en-el-peru/>
- Castillo, N. (16 de febrero de 2019). INEI: informalidad laboral en el Perú creció a mayor ritmo que el empleo formal. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/inei-informalidad-laboral-peru-crecio-mayor-ritmo-formal-noticia-608279-noticia/>
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas. (noviembre de 2015). *Evaluación de los primeros resultados de la Reforma Laboral*. Palacio Legislativo de San Lázaro (México): Autor. <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/documento/2015/noviembre/cefp0232015.pdf>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (Ceplan). (2016). *Economía informal en Perú: situación actual y perspectivas*. Lima: Autor. [https://www.ceplan.gob.pe/documentos\\_/economia-informal-en-peru/](https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/economia-informal-en-peru/)
- Comisión de Trabajo, Congreso de la República. (2006). *Ley General del Trabajo* [Documento de trabajo]. <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

- Constitución Política del Perú. Congreso Constituyente Democrático (1993).  
[https://www.oas.org/juridico/spanish/per\\_res17.pdf](https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf)
- Cornejo, C. (2009). Costos y/ o sobre costos laborales: un reto para la creatividad empresarial. *Derecho & Sociedad*, (32), 299-311.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17433>
- Cuba, E. (31 de mayo de 2019). La informalidad laboral. *El Comercio*.  
<https://elcomercio.pe/opinion/columnistas/informalidad-laboral-elmer-cuba-noticia-640274-noticia/>
- Cuñat, R. (2007). Aplicación de la teoría fundamentada (*grounded theory*) al estudio del proceso de creación de empresas. En *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa* [pp. 44-56]. Volumen 2. Palma de Mallorca (España): Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499458>
- Decreto Supremo N° 237-2019-EF. (28 de julio de 2019). Plan Nacional de Competitividad y Productividad [Separata especial]. *El Peruano*.  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/PNCP\\_2019.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/PNCP_2019.pdf)
- Durán, L. (20 de junio de 2017). ¿FlexiSeguridad? No gracias. *ALAI al Día*.  
<https://www.alai.info/186309-2/>
- Forero, E. (2017). *Trazos en la construcción de un derecho procesal laboral colombiano*. Bogotá: Universidad Libre. <https://doi.org/10.18041/978-958-8981-91-8>
- Galindo, M., & Ríos, V. (agosto de 2015). Productividad. *Serie de Estudios Económicos*, 1, 1-9. <https://studylib.es/doc/5127874/productividad>
- Gerencia de Estudios Económicos. (23 de enero de 2018). Informalidad laboral en el Perú y su relación con el crecimiento económico e inclusión financiera. *Asbanc*

*Semanal*, 7(271), 1-5. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-peruana-de-ciencias-aplicadas/ciencias/asbanc-semanal-271-nota-3a/12718635>

Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine Publishing Co.

Gorelli, J. (enero-junio de 2013). Crítica a la flexiseguridad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (16), 51-82.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640271003>

Hernández, L. & Leyton, G. (2019). *Análisis de la informalidad laboral en el sector comercial para el desarrollo de la zona fronteriza Tulcán - Ipiales* (Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Estatal Carchi; Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial. Tulcán, Ecuador). <http://repositorio.upec.edu.ec:8080/handle/123456789/782>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores.

<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc-Graw Hill Education.

Ibarra, M., González, L., & Demuner, M. (enero-abril de 2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *Estudios Fronterizos*, 18(35), 107-130.

<https://doi.org/10.21670/ref.2017.35.a06>

La Torella, M. (2014). *Beneficios laborales: una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos* (Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas. Buenos Aires, Argentina).

[http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-0730\\_LaTorellaM](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-0730_LaTorellaM)

- Landa, C. (2014). El derecho de trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *Thēmis*, (65), 219-241- <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>
- Lavado, P., & Yamada, G. (2021). *Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad*. Lima: Proyecto Perú Debate 2021.  
<https://cies.org.pe/publicaciones/empleo-e-informalidad-laboral-en-la-nueva-normalidad/>
- Lima: Población con empleo adecuado creció solo 0,2% a enero del 2019. (17 de febrero de 2019). *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/inei-mercado-laboral-peru-poblacion-adecuado-lima-crecido-0-2-enero-2019-noticia-607921-noticia/?ref=ecr>
- Linares, N. (9 de noviembre de 2019). Informalidad laboral en el Perú: la gran problemática y sus posibles soluciones. *Económica*. <https://economica.pe/informalidad-laboral-peru/>
- Loayza, N. (2008). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. *Estudios Económicos*, (15), 43-64. <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>
- Lozano, I. (29 de mayo de 2019). MEF insiste en que los costos laborales generan informalidad y desempleo. *La República*.  
<https://larepublica.pe/economia/1386490-mef-insiste-costos-laborales-generan-informalidad-desempleo/>
- Lucana, A. (2016). *Flexiseguridad y contenido esencial del derecho al trabajo*. (Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco, Facultad de Derecho y Ciencia Política. Cusco, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12557/643>



- Ministerio de Desarrollo Social, Chile. (2017). *Guía de Beneficios Sociales 2017*. Santiago de Chile: Autor. <https://siteal.iiop.unesco.org/bdnp/164/guia-beneficios-sociales-2017>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2014). *Derechos laborales de los trabajadores: el 1, 2, 3 de la formalización laboral*. Lima: Autor. [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT\\_informacion\\_laboral.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_informacion_laboral.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (12 de febrero de 2019). *Compendio de normas laborales del régimen privado*. Lima: Autor. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/259595-compendio-de-normas-laborales-del-regimen-privado>
- Montoya, L. (agosto de 2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *Boletín Informativo Laboral*, (92), [1-11]. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5a ed.). Bogotá: Ediciones de la U. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Ojeda, A., & Gutiérrez, M. (2014). La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica. *Thēmis*, (65), 41-51. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10848>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: guía para empresas*. Ginebra: Autor. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/ppios-laborales-del-PactoMundial-guia-para-empresas.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). *Panorama temático laboral: transición a la formalidad en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.  
[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/plaboraltematico1.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/plaboraltematico1.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Organización Internacional del Trabajo: el organismo de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo*. Ginebra: Departamento de Comunicación y de la Información Pública.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_374813.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_374813.pdf)
- ¿Por qué el seguro de desempleo es inviable en el Perú? (20 de noviembre de 2017). *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/seguro-desempleo-inviable-peru-noticia-475079-noticia/?ref=ecr>
- Prado, L. (14 de julio de 2018). *Problemática laboral en el Perú* [Diapositivas]. SlideShare. <https://es.slideshare.net/yamilethprado167/problematica-laboral-en-el-per>
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46), [1-27]. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>
- Robles, P. & Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada a la Enseñanza de las Lenguas*, (18), 124-139. [https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo\\_55002aca89c37.pdf](https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf)
- Rojas, M. (2015). Tipos de investigación científica: una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1-14. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63638739004>

- Romero, A. (2016). *Chile flexiseguro. ¿Que implicará adaptar el mercado laboral chileno a la institucionalidad danesa?* (Tesis de maestría, Universidad de Chile, Postgrado de Economía y Negocios. Santiago de Chile).  
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/142713>
- Ruesga, S. (mayo-agosto de 2021). La larga marcha de la economía informal en Latinoamérica. *Economía UNAM*, 18(53), 95-125.  
<http://revistaeconomia.unam.mx/index.php/ecu/article/view/632>
- Sánchez, M., & Chafloque, R. (2019). *La informalidad laboral en Perú: un mapa nacional basado en ENAHO*. Lima: Fondo Editorial de Universidad de San Martín de Porres.  
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/INFORMALIDAD-LABORAL-final-corregido.pdf>
- Seguro Social de Salud (Essalud). (3 de marzo de 2021). Seguro Social del Perú - EsSalud. *Gob.pe*. <https://www.gob.pe/194-seguro-social-del-peru-essalud>
- Spiegel, R., Schiller, J., & Srinivasan, R. (2013). *Probabilidad y estadística*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.  
<http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>
- Tanase, E. (2018). *Algunos aspectos de la flexiseguridad en España según microdatos de la EPA* (Trabajo de fin de grado, Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Zaragoza, España). <https://zaguan.unizar.es/record/85966>
- Taype, M. (18 de enero de 2017). Los sobrecostos laborales y los derechos de los trabajadores en el Perú. *Gestiopolis*. <https://www/los-sobrecostos-laborales-los-derechos-los-trabajadores-peru/>

Undurraga, R., Simbürger, E., & Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis*, 20(59), 1-28. <https://journals.openedition.org/polis/20244>

Zapata, E., & Quispe, S. (2018). *El incremento de la informalidad laboral en el Perú a raíz de la aprobación del Decreto Supremo N°023-2017 IN, que establece los lineamientos del Permiso Temporal de Permanencia para los ciudadanos venezolanos en el período 2016 2018* (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho. Callao, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30581>

## Anexo 1: Acta de Aprobación del Comité



Universidad  
Continental

Huancayo, 19 de julio del 2021

**OFICIO N° 037-2021-CE-FD-UC**

Señora:

**LIDABRISET ZEVALLOS BARRIOS**

Presente-

**EXP. 037-2021**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que el estudio de investigación titulado: "FLEXISEGURIDAD LABORAL E INFORMALIDAD RESPECTO A LA MICROEMPRESA EN EL DISTRITO DE JESÚS MARÍA - 2021" ha sido **APROBADO** por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Derecho, bajo las siguientes condiciones:

- El Comité de Ética puede en cualquier momento de la ejecución del trabajo solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atte,



 **Eliana Mory Arciniega**  
Comité de Ética en Investigación  
Facultad de Derecho  
Presidenta  
Universidad Continental

**Anexo 2: Matriz de consistencia (Tabla 6)**

**Título:** Flexiseguridad laboral como mecanismo para afrontar la informalidad en las microempresas del distrito de Jesús María

<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Categoría</b>	<b>Categorías de análisis</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera se puede establecer la flexiseguridad laboral en la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿De qué manera se establecen los beneficios laborales en la flexiseguridad laboral como mecanismo para afrontar la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María, 2021?</p> <p>b) ¿De qué manera se contemplan los sobrecostos laborales en la flexiseguridad laboral como mecanismo para</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Identificar la flexiseguridad laboral en la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Identificar los beneficios laborales en la flexiseguridad como mecanismo para afrontar la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María en el año 2021.</p> <p>b) Identificar los sobrecostos laborales en la flexiseguridad como mecanismo para afrontar la informalidad de los microempresarios del</p>	<p><b>Categoría</b></p> <p>Flexiseguridad laboral e informalidad en las microempresas.</p> <p><b>Subcategorías</b></p> <p>-Beneficios laborales</p> <p>-Sobrecostos laborales</p> <p>-Lineamientos jurídicos</p> <p>- Informalidad laboral</p>	<p><b>Categoría de análisis</b></p> <p>La flexiseguridad laboral influye significativamente en la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María, 2021.</p> <p><b>Subcategorías de análisis</b></p> <p>Los beneficios laborales en la flexiseguridad actúan como mecanismo para afrontar la informalidad en las microempresas del distrito de Jesús María en el año 2021.</p> <p>Los sobrecostos laborales en la flexiseguridad actúan como mecanismo para afrontar la informalidad en las microempresas del distrito de Jesús María en el año 2021.</p> <p>Los lineamientos jurídicos de flexiseguridad laboral actúan como mecanismo para afrontar la informalidad en</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cualitativo</p> <p><b>Tipo y método de investigación:</b> El tipo de investigación es básico y el método inductivo.</p> <p><b>Diseño:</b> Teoría fundamentada</p> <p><b>Muestra:</b> dos (2) inspectores de Sunafil, dos (2) abogados especialistas, dos (2) propietarios de microempresa, dos (2) trabajadores de microempresa.</p> <p><b>Técnica:</b> Entrevista</p> <p><b>Instrumento:</b> Guía de preguntas abiertas</p>

<p>afrontar la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María, 2021?</p> <p>c) ¿De qué manera se determinan los lineamientos jurídicos de flexiseguridad laboral para afrontar la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María, 2021?</p>	<p>distrito de Jesús María en el año 2021.</p> <p>c) Identificar los lineamientos jurídicos de flexiseguridad laboral para afrontar la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María en el año 2021.</p>		<p>las microempresas del distrito de Jesús María en el año 2021.</p>	
---	---	--	--	--

### **Anexo 3: Consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

##### **Propósito del estudio:**

Lo estamos invitando a participar en un estudio científico con fines de realizar una tesis, la cual será para obtener el título profesional. La investigación busca identificar la flexiseguridad laboral en la informalidad de los microempresarios del distrito de Jesús María; para ello se entrevistará a inspectores de la SUNAFIL, propietarios de microempresas y trabajadores de las mismas, y así poder analizar las causas del problema. Este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Derecho de la Universidad Continental.

El análisis de los beneficios de la flexiseguridad laboral se realizará a través de preguntas que usted responderá con la mayor honestidad; usted se podrá tomar el tiempo que sea necesario para responder. También puede parar con la entrevista en el momento que lo necesite.

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará una entrevista semiestructurada.
2. La entrevista tendrá una duración máxima de veinte (20) minutos y quedará registrada en audio y video.
3. Las respuestas otorgadas serán transcritas para su posterior análisis.

##### **Riesgos:**

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud o su trabajo.



**Beneficios:**

Con el presente trabajo, no habrá beneficios económicos y de ninguna otra índole; sin embargo, sí permitirá al entrevistado informarse respecto a conceptos de derecho laboral.

**Costos y compensación:**

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

**Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

**Derechos del participante:**

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasione ningún perjuicio para usted.

**Contacto del investigador:**

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con:

Lidabriset Zevallos Barrios. Cel: 958684783

Email: [Lidazevallos06@gmail.com](mailto:Lidazevallos06@gmail.com)

Nombre del participante

Firma del participante

**Anexo 4: Guías de entrevistas****FACULTAD DE DERECHO****ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE****DERECHO****GUÍA DE ENTREVISTA****PARA LOS INSPECTORES DE SUNAFIL Y ABOGADOS****ESPECIALIZADOS**

El presente instrumento de recolección de información, se realiza con el propósito de obtener de usted su opinión experiencial respecto al tema de la flexibilidad laboral. Es de considerar que la información derivada de sus respuestas será de utilidad a los fines de la investigación, dentro del criterio de confidencialidad que caracteriza a todo proceso científico de estudio.

A continuación, se le presentan las siguientes interrogantes:

1. ¿Qué cree usted que ocurre con los derechos sociolaborales de los trabajadores de una microempresa peruana?
2. Se están ejecutando las debidas fiscalizaciones en el ámbito de la microempresa peruana?

3. De acuerdo con las normativas actuales en materia laboral, ¿se ejecuta fielmente el cumplimiento de estas en el marco de las dinámicas del ejercicio laboral de los trabajadores en el contexto de la microempresa peruana?
4. ¿Es pertinente la orientación y asistencia a los trabajadores de las microempresas peruana en materia jurídica? Explique.
5. ¿Se ha ejecutado un sistema de vigilancia efectivo para fiscalizar el cumplimiento de las normativas peruanas en materia de flexibilización laboral?
6. ¿Se ejecutan las debidas sanciones a favor del derecho sociolaboral en materia de flexibilización laboral en la microempresa peruana?



**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE**

**DERECHO**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**PARA PROPIETARIO DE MICROEMPRESA**

El presente instrumento de recolección de información se realiza con el propósito de obtener de usted su opinión experiencial respecto al tema de la flexibilidad laboral. Es de considerar que la información derivada de sus respuestas será de utilidad a los fines de la investigación, dentro del criterio de confidencialidad que caracteriza a todo proceso científico de estudio.

A continuación, se le presentan las siguientes interrogantes:

1. ¿Cómo se da el cumplimiento de las normativas en la materia de flexibilización laboral en la empresa para que sea formal?
2. ¿Cree usted que las normativas vigentes correspondan a las demandas actuales en materia de flexibilización laboral?

3. ¿De qué manera usted percibe su organización en términos de protección a la legislación laboral?, ¿tiene usted trabajadores?, ¿usted siente que se está protegiendo legalmente como trabajadora más lejos de ser la empresaria?, ¿usted solita se paga sus beneficios?
4. ¿De qué manera su empresa ha recibido orientación asistida jurídicamente por parte de las entidades del Estado?



**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE**

**DERECHO**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**PARA LOS TRABAJADORES**

El presente instrumento de recolección de información se realiza con el propósito de obtener de usted su opinión experiencial respecto al tema de la flexibilidad laboral. Es de considerar que la información derivada de sus respuestas será de utilidad a los fines de la investigación, dentro del criterio de confidencialidad que caracteriza a todo proceso científico de estudio.

A continuación, se le presentan las siguientes interrogantes:

**Categoría: Flexibilidad laboral**

**Subcategoría: Sobrecostos laborales**

1. ¿Percibe, usted, bonos salariales que contribuyen a mejorar sus ingresos y mejorar su calidad de vida?

2. ¿El disfrute de sus vacaciones viene acompañado de beneficios salariales destinados a actividades de recreación? Explique.
3. ¿La empresa en la que trabaja cumple oportunamente con el pago de, al menos, una remuneración mínima vital? Explique.
4. ¿En su centro laboral se le orienta sobre los derechos y beneficios laborales con los que cuenta?, ¿considera que estos contribuyen adecuadamente con su situación económica actual? Explique.
5. ¿Existe un debido equilibrio en las relaciones entre empleador y trabajadores dentro de la empresa en la que trabaja? Explique.
6. ¿Conoce cuál es el medio o el área a la que debe recurrir para exigir el respeto de sus derechos laborales dentro de su empresa? Explique.

### Anexo 5: Matriz de desgrabación de la entrevista

N°	Preguntas	Entrevistado 1: Inspector de Sunafil	Entrevista codificada 1
1	¿Qué cree usted que ocurre con los derechos sociolaborales de los trabajadores de una microempresa peruana?	Bueno, los trabajadores, en primer lugar, no quieren trabajar en una microempresa. Los mismos trabajadores no quieren legalizarse; bueno, lo que pasa es que en las microempresas se imagina que son pequeñas empresas, son de emprendimiento, el que emprende una microempresa es porque ha trabajado y ese que ha trabajado quiere ser ilegal como siempre y él continua con esa ilegalidad; los únicos que se ponen a derecho o quieren formalizar son personas como usted, que han estudiado y que saben que es buena la formalidad, pero se formalizan los informales porque les obligan nada más, porque tienen que emitir boleta; por ejemplo, ellos tienen bien claro que tienen que registrar en Sunat, pero respecto a los derechos laborales en nada quieren cumplir y tendrían que cumplir si es que las normas les dan un beneficio.	Los trabajadores, por lo general, no quieren trabajar en una microempresa, y es que ellos mismos dan la idea de que no quieren formalizarse. Pareciera que únicamente se formalizan por obligación o si se les da algún incentivo para ello.



2	<p>¿Se están ejecutando las debidas fiscalizaciones en el ámbito de la microempresas en Perú?</p>	<p>Bueno, hasta donde sé, falta algo de información a la intendencia de inteligencia, porque se entiende que ellos nos tienen que dar datos procesados; se entiende que la mejor data la tiene Sunat. La Sunat tiene que decirnos quién está vigente, cuántos trabajadores tienen, etc., de repente la tiene, pero no la explota, porque esa información deberíamos tenerla nosotros. Por ejemplo, un simple cuadrito con, por decir, cuántas microempresas hay en un barrio, en un distrito, a qué rubros pertenecen y cuántos trabajadores tienen. Otro ejemplo, voy a Gamarra y veo una empresa que tiene, por ejemplo, un trabajador registrado y yo sé que tiene como 20, porque la conozco o por lo menos parece grande, por qué no inscribe a todos sus trabajadores; he visto en varias microempresas que solo se registran a los que quieren tener seguro, pero el trabajador no quiere tener seguro, un joven trabajador quiere que le paguen, en vez de que le paguen al seguro que le paguen a él, no quieren aportar a los seguros; ese es un problema, pienso, que desde que estudiamos en el colegio, desde niños deberían enseñarnos que debemos cumplir con los impuestos y tener acceso a la seguridad social, cosa que no ocurre, quien entra a trabajar, el que sale del colegio, el que sale de la universidad, pero ni en el colegio ni en la universidad enseñan en esa parte de que debemos aportar a la seguridad social; entonces, uno, inconsciente, lo ve como un descuento y para qué le va a servir entonces, solo cogen la plata; siempre se oponen a querer formalizarse, el mismo trabajador no quiere.</p>	<p>Para ello nos hace falta información pertinente de otras entidades, como la Sunat, que podría comunicarnos qué empresas están vigentes, cuántos trabajadores tienen, etc. Es importante que, desde el colegio, nos inculquen la relevancia de la formalización y sobre nuestros derechos laborales.</p>
3	<p>De acuerdo con las normativas actuales en materia laboral, ¿se ejecuta fielmente el cumplimiento de estas en el marco de las dinámicas del ejercicio?</p>	<p>Fielmente no, siempre cuando vamos a hacer la inspección no tienen completa la información y recién la hacen cuando el inspector se la pide; entonces, hay contadores especialistas en hacer la información en 5-10 minutos; entonces como el contribuyente sabe que no le van a hacer la inspección porque hay muy poca probabilidad de que le hagan la inspección, por eso dice que si me llega me pongo al día, pero si nunca me llega no me pongo al día.</p>	<p>No, muchas empresas solo actualizan su información cuando el inspector se la solicita, sino, no realiza tal operación.</p>

	laboral de los trabajadores en el contexto de la microempresas peruana?		
4	¿Es pertinente la orientación y asistencia a los trabajadores de las microempresas peruanas en materia jurídica? Explique.	Podría ser pertinente, pero un trabajador viejo o joven les dices “estos son tus derechos” y nadie los va a luchar porque no tienen en su conciencia que eso debe ser así; porque no les han enseñado en el colegio ni en la universidad ni en la escuela, no les han enseñado sus derechos laborales a nadie, salen profesionales y no saben sus derechos laborales.	Podría ser pertinente, pero no hay mucha intención de luchar por el debido respeto a los derechos, más por desconocimiento. No les han enseñado sus derechos laborales.
5	¿Se ha ejecutado un sistema de vigilancia efectivo para fiscalizar el cumplimiento de las normativas peruanas en materia de flexibilización laboral?	Se tiene la intendencia nacional de inspección, pero no comparte información; es más, tenemos que hacer trámites para pedirla para nosotros realizar operativos; yo veo que las inspecciones no tienen la calidad que se necesita; las hacen en empresas chiquititas, deberíamos hacerlas a las empresas grandes con dos o tres inspectores, esa es una falla principal. Es como un boxeador ciego que da golpes donde puede, por eso estamos en una época digital, y el segundo es que tenemos pocos inspectores, la Sunafil necesita por lo menos el cuádruple de inspectores.	La intendencia nacional no comparte información con nosotros, lo que complica nuestras labores. Las inspecciones no tienen la calidad que deberían, se debería fiscalizar también a empresas grandes. Además, tenemos pocos inspectores en Sunafil.
6	¿Se ejecutan las debidas sanciones a favor del derecho sociolaboral en materia de	Sí se ejecutan, nosotros ponemos la infracción de manera general; yo tengo un problema: a las empresas grandes no se les sanciona, entonces parece que las leyes están hechas para que las incumplan. Eso solo lo saben las empresas, por eso pienso que las empresas tienen sus congresistas y hacen la ley a su modo. Cómo es posible que a Entel Perú le sigan dando trabajo si	Sí, nosotros nos encargamos de sancionar de modo general. Pero, pareciera que a las empresas grandes no se les sanciona, por

	flexibilización laboral en la microempresa peruana?	tiene varias infracciones técnicas laborales, etc., como otras empresas; entonces las leyes no son tan efectivas para esas empresas.	posibles contactos en la elaboración de leyes. Entonces estas no son tan efectivas.
--	---	--	---

N°	Preguntas	Entrevistado 2: Inspector de Sunafil	Entrevista 2 codificada
1	¿Qué cree usted que ocurre con los derechos sociolaborales de los trabajadores de una microempresa peruana?	Bueno, mi respuesta, claro, particularmente en Jesús María, yo creo que adolecen de los mismos inconvenientes que todos los trabajadores a nivel nacional en el sentido de que el trabajador de microempresa tiene, pues, una serie de derechos restringidos ¿no?, o derechos también que están siendo un poco limitados por las leyes que se han estado emitiendo a lo largo de estos años; creo que en el año 2003 se emite la primera ley y desde el 2013 está en vigor, creo, el último decreto supremo, creo que el 013-2013; lo que hacen es ratificar el régimen especial laboral que tiene una microempresa, y bueno, en mi consideración, es un régimen que tiene también ciertos aspectos que son inconstitucionales, en cuanto a lo que es igualdad de la ley, por ejemplo.	En el distrito de Jesús María se adolece de los mismos inconvenientes que todos los trabajadores a nivel nacional. Considero que los trabajadores de las microempresas tienen una serie de derechos restringidos, lo que podría conllevar a una serie de aspectos inconstitucionales, sobre todo en cuestiones de igualdad ante la ley.
2	¿Se están ejecutando las debidas fiscalizaciones en el ámbito de la microempresa peruana?	Bueno, a nivel Sunafil me parece que hay tema en cuanto a la competencia que se está compartiendo con algunos gobiernos regionales, tengo entendido que en algunas regiones, la Sunafil tiene competencias sobre todas las empresas, excepto las microempresas, esto es por una ley que salió hace un par de años me	Sí, pero hay que considerar que la Sunafil está compartiendo competencias con algunos gobiernos regionales, sobre todo en provincias. De otro

		<p>parece. Y en Lima sí tiene competencia sobre las microempresas, entonces en ese sentido las fiscalizaciones en Lima Metropolitana, para ser más específico, son más reactivas que preventivas; entonces la mayoría de las fiscalizaciones parten por denuncias, denuncias que pueden tener levantamiento de reserva en algunos casos como también mantener la reserva de identidad; entonces como que las fiscalizaciones son reactivas, digamos que todavía no responden aún a una política un poco más integral en cuanto a lo que deberían ser las fiscalizaciones laborales, eso es lo que más o menos viene pasando en Lima Metropolitana y Jesús María.</p>	<p>lado, en Lima sí tiene competencia directa sobre las microempresas, pero las fiscalizaciones en Lima son más reactivas que preventivas, es decir, solo actúan ante denuncias, es decir, no responden aún a una política más integral en cuanto a lo que deberían ser las fiscalizaciones laborales.</p>
3	<p>De acuerdo con las normativas actuales en materia laboral, ¿se ejecuta fielmente el cumplimiento de estas en el marco de las dinámicas del ejercicio laboral de los trabajadores en el contexto de la microempresa peruana?</p>	<p>Una vez que ya se inicia una fiscalización laboral, todos los inspectores tenemos la responsabilidad de poder verificar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral, al margen de los cuestionamientos que le comenté al comienzo de la entrevista, nosotros como fiscalizadores lo que hacemos es la verificación de la normativa legal, y esta normativa legal en la actualidad es restringida, pero igual tenemos el encargo y la función de poder hacer una adecuada verificación. De la experiencia que tengo en temas de fiscalización laboral se han obtenido buenos resultados más que nada para temas que son recurrentes en cuanto a lo que es microempresas; por ejemplo, cobro de beneficios sociales, de repente también algún tema de registro en planillas, sí he visto que en Sunafil hay bastante dedicación, sobre todo para el ámbito de la microempresa en ese sentido.</p>	<p>La normativa actual es restrictiva respecto de los derechos de los trabajadores. Los inspectores tenemos la responsabilidad de poder verificar y fiscalizar el cumplimiento de las normas, y a pesar de sus restricciones, debemos realizar una adecuada verificación. Ahora, en dicha verificación hemos obtenido buenos resultados en cuanto a las microempresas. La Sunafil tiene mucho interés, sobre todo, en las microempresas.</p>

4	<p>¿Es pertinente la orientación y asistencia a los trabajadores de las microempresas peruanas en materia jurídica? Explique.</p>	<p>Sí, una de las funciones de la Sunafil es la fiscalización laboral, justamente es la asistencia técnica y orientación como usted bien señala, y eso lo tenemos previsto también no solo en la normativa legal nacional, sino también en el convenio 81 de la OIT, que es el que rige toda la fiscalización laboral. Para mí, sí es importante que los trabajadores tengan conocimiento de sus derechos, de los beneficios que les corresponden, y no microempresas sino también a nivel de pequeña y gran empresa, porque muchas veces el trabajador por desconocimiento deja de solicitar o deja de reclamar la percepción de determinados beneficios y de repente en ese sentido sí sería ideal que también a la fiscalización le acompañe una política de orientación; tengo entendido, por ejemplo, que ahora se están haciendo orientaciones virtuales, antes eran presenciales las orientaciones y obedecían a operativos que se realizaban, operativos yendo a diversos sectores económicos, pero ahora por el tema de la pandemia se están haciendo también orientaciones virtuales; tengo entendido que tienen un buen alcance, porque ahora valiéndonos de las tecnologías de la información, de los medios tecnológicos que ahora tenemos que utilizar, se puede llegar también a una mejor cobertura.</p>	<p>Sí, una de las funciones de la Sunafil, aparte de fiscalizar, es brindar una asistencia técnica y orientación, no solo sobre la normativa nacional, sino también sobre los convenios de la OIT. Es importante que los trabajadores tengan conocimiento de sus derechos, tanto en la pequeña como en la mediana y gran empresa. Sería ideal que también a la fiscalización le acompañe una política de orientación, contemplando la posibilidad de hacerlas en forma virtual.</p>
5	<p>¿Se ha ejecutado un sistema de vigilancia efectivo para fiscalizar el cumplimiento de las normativas peruanas en</p>	<p>Sí, nosotros como inspectores tenemos que aplicar las tablas de multas, las propuestas de multas que están previstas en el reglamento de la ley de inspecciones, recientemente ha habido una modificación en febrero del 2020 y</p>	<p>Sí, para ello aplicamos las tablas de multas, considerando una diferencia en cuanto a las microempresas,</p>

	<p>materia de flexibilización laboral?</p>	<p>con esa tabla estamos haciendo nuestra labor, y claro, siempre había una diferenciación en cuanto a la propuesta de multas para lo que es microempresa que, por ejemplo, para una pequeña o una gran empresa, en algunos casos hay algunas infracciones que por la gravedad y la naturaleza del derecho que se afecta son más rigurosas que otras, por ejemplo en casos de detección de trabajo forzoso, trabajo infantil, o afectación de derechos como discriminación de cualquier tipo o cualquier índole, de acuerdo con los mecanismos que están previstos en el reglamento de la ley de inspecciones, también merecen unas sanciones mayores, pero la idea es que al ser una microempresa y ser una unidad económica que obviamente no tiene los mismos ingresos, o no genera los mismos ingresos que otro tipo de empresas, conlleva también pues a una tabla de multas proporcional con infracciones que son penadas con mínimos, para que de esa manera también se imparta la potestad sancionadora del Estado.</p>	<p>como sus ingresos, de modo que se pueda aplicar una multa acorde con su realidad y tamaño.</p>
6	<p>¿Se ejecutan las debidas sanciones a favor del derecho sociolaboral en materia de flexibilización laboral en la microempresa peruana?</p>	<p>Sobre el tema de las sanciones a favor del derecho sociolaboral en materia de flexibilización, yo considero que sí se vienen aplicando las sanciones que corresponden. Se entiende que esa es la razón de ser de las tablas de multas que se dijo. De lo contrario, los fiscalizadores tendríamos la posibilidad de colocar las multas como consideremos conveniente acorde con la situación, lo que podría llevar a criterios subjetivos que resten seguridad jurídica a los empleadores, que tendrían una</p>	<p>Considero que sí se ejecutan las sanciones correspondientes. Como se dijo, para ello son las tablas multas, para que se pueda tener mayor precisión al momento de emitir una multa, y que no haya ningún tipo de criterio arbitrario o subjetivo en ello. No obstante, como se</p>

		multa u otra acorde con el inspector que lo fiscalice. Este escenario no es el deseado, por ello, con las tablas multa se buscó unificar los criterios, para realizar una mejor labor de los fiscalizadores y para garantizar la seguridad de las empresas, sobre todo de las pequeñas.	mencionó, hay varios problemas estructurales dentro de la Sunafil que impiden que dicha labor pueda ser realizada sin problemas.
--	--	---	--

N°	Preguntas	Entrevistado 3: Especialista laboral	Entrevista 3 codificada
1	¿Qué cree usted que ocurre con los derechos sociolaborales de los trabajadores en las microempresas en el distrito de Jesús María?	<p>Ante todo, buenos días, Lida, encantado y agradecido por la consideración. Sobre tu pregunta, debo comentarle lo siguiente: la verdad, es que en muchas ocasiones los derechos de los trabajadores de una microempresa no se cumplen, en especial con la remuneración del trabajo de sobretiempo, ya que estas microempresas aluden que no les corresponde realizar este pago por el régimen especial que llevan, eso es un punto en particular y esto se suma a la gran problemática que tiene el trabajador, porque se sabe que el trabajador de una microempresa no tiene derecho a los beneficios sociales, se podría decir hasta cierto punto, que es un apoyo para el empresario, verdad, porque el empresario recién está creciendo, está iniciando este negocio, y de una u otra manera el empresario está impulsando una formalización con este tema de la microempresa, hasta ahí se podría entender, ya beneficios sociales, se podría entender obviamente hasta cierto tiempo, pero hay algo también importante que son otros derechos laborales; por ejemplo, hablamos del</p>	<p>En muchas ocasiones, los derechos de los trabajadores de una microempresa no se cumplen. Las microempresas aluden que no les corresponde realizar una serie de pagos por el régimen al que pertenecen. Ello representa un gran problema para los trabajadores, porque no tienen derechos ni beneficios sociales. Por ello, la informalidad deviene en un grave problema que se debe contener.</p>

		<p>derecho de las horas extras, y de verdad que eso se ve con este dicho que el empresario le indica hay que trabajar un poco más porque recién estamos creciendo, recién estamos formalizando, obviamente se vulneran estos derechos, es muchas veces también el tema de las vacaciones, he visto alguna vez que no se respeta el descanso semanal obligatorio, algunos tampoco les pagan esta sobretasa en un trabajo nocturno; entonces hay varias aristas que aquí se deben trabajar, y muchas veces también hasta pagan menos de la remuneración mínima reglamentaria; obviamente, ahí entramos a un tema bastante delicado que es la informalidad laboral que aqueja mucho a nuestro país y que es pues una gran problemática que considero yo en nuestra sociedad.</p>	
2	<p>¿Se están ejecutando las debidas fiscalizaciones en el ámbito de la microempresa peruana?</p>	<p>Gran pregunta, qué ocurre con este tema de si se están ejecutando estas debidas fiscalizaciones en el ámbito de la microempresa. Comencemos con algo, aquí, en el distrito de Jesús María, sí hay microempresas, de alguna u otra manera hay una fiscalización no al cien por ciento, pero existe alguna fiscalización, pero lo cierto también es que con el tema de la pandemia no se están realmente realizando unas fiscalizaciones de manera correspondiente, correcta como tal, entonces si no existe esta fiscalización realmente hoy día esto ayuda o no ayuda, sino permite que no se respeten los derechos laborales de muchos trabajadores como tal. Pero aparte de esto, disculpa, también hay otro problema, la poca cantidad de inspectores a nivel nacional, es muy poca la cantidad</p>	<p>En el distrito de Jesús María sí hay microempresas, pero no hay una completa fiscalización hacia estas. Ahora, con el tema de la pandemia, ello ha aumentado, disminuyendo la cantidad de fiscalizaciones de manera correspondiente. Además, hay que considerar la poca cantidad de inspectores a nivel nacional, por lo que la labor se dificulta.</p>



		de inspectores que existen para realizar una fiscalización debida.	
3	De acuerdo con las normativas actuales en materia laboral, ¿se ejecuta fielmente el cumplimiento de estas en el marco de las dinámicas del ejercicio laboral de los trabajadores en el contexto de la microempresa peruana?	Tiene que ver con lo que hemos venido conversando, si se ejecuta fielmente el cumplimiento de estas normas; yo considero que no se cumplen las normativas laborales ya para las microempresas, y mire, tampoco es que existan demasiadas ¿no?, pero yo creo que acá lo que se debe hacer es un fortalecimiento real de la Sunafil para que rápidamente puedan fiscalizar no solamente en el distrito de Jesús María, sino a nivel nacional, pero este trabajo de la fiscalización o de fortalecer la Sunafil no solamente debe quedarse en la Sunafil, esto debe de ser un trabajo en conjunto con la Policía, con la municipalidad, etc., el Ministerio de Economía, y te digo por qué, Lida, no solamente estamos enfocados en Jesús María, que es un distrito si hablamos en tema riesgoso, de riesgo mediano a poco, pensemos, por ejemplo, en los conos, hay lugares donde venden autopartes, etc., hay mucha informalidad, pero imagínate que vayan uno o dos inspectores de Sunafil a hacer una inspección laboral, a ver si se están respetando los derechos laborales de esos trabajadores, te aseguro que salen corriendo de esos lugares, no van a poder fiscalizar, para eso hay que fortalecer otras instituciones: Policía, municipalidades, que puedan hacer un equipo de fuerza para poder controlar esta informalidad laboral no solamente en las microempresas sino también en las medianas y pequeñas empresas.	Yo considero que no se cumplen las normativas laborales para las microempresas. Lo que se debe hacer es un fortalecimiento real de la Sunafil para que pueda fiscalizar no solo en Jesús María, sino a nivel nacional. De otro lado, este trabajo no debería ser solo de la Sunafil, sino que debe ser un trabajo conjunto con la Policía, la Municipalidad, el Ministerio de Economía, etc. Ello ayudaría a que la labor de la Sunafil pueda ser realizada sin riesgos, abarcando más territorio.

4	<p>¿Es pertinente la orientación y asistencia a los trabajadores de las microempresas peruanas en materia jurídica? Explique.</p>	<p>Sobre si es pertinente esta orientación y asistencia, obviamente que es muy importante que los trabajadores conozcan primero el régimen especial con que cuenta la empresa en la que trabajan, para eso hay que hacer capacitaciones, brindar capacitaciones gratuitas, obviamente el Ministerio de Trabajo debe hacer una labor mucho más social, porque es importante que el trabajador tenga conocimiento para que de esta manera puedan reclamar los derechos que les corresponden como tal; por último, solicitar en caso de algún incumplimiento o poder defenderse cuando su empleador actúe de mala fe, por supuesto que es pertinente una orientación y una asistencia a los trabajadores, no solamente de la microempresa como estamos viendo en estos momentos, sino obviamente en general, porque ya sabemos, deben saber en qué tipo de empresa están trabajando, si tienen la seguridad, qué elementos puedan asegurar su vida, su permanencia, su salud, es muy importante eso.</p>	<p>Es muy importante que los trabajadores conozcan primero el régimen especial de su empresa y los derechos que adquieren con ello. Hay que hacer capacitaciones, con ayuda del Ministerio de Trabajo, de modo que los trabajadores conozcan sus derechos. Pero no solo para las microempresas, sino de forma general.</p>
5	<p>¿Se ha ejecutado un sistema de vigilancia efectivo para fiscalizar el cumplimiento de las normativas peruanas en materia de flexibilización laboral?</p>	<p>Yo considero que sí. El Congreso aprobó el Proyecto de Ley 1722/2017, si mal no recuerdo, en el cual la nueva ley permitirá a la Sunafil realizar fiscalizaciones a las microempresas a nivel nacional, pues transfiere esta facultad que estaba a cargo de los gobiernos regionales, por ahí va un temita creo yo que podría de una u otra manera, se está ejecutando un sistema de vigilancia más allá de ser efectivo; muy aparte dicen que adicionalmente cuando no exista Sunafil se aprueba pues un listado de microempresas que son</p>	<p>Sí, la Sunafil tiene la obligación legal de realizar fiscalizaciones a las microempresas a nivel nacional, pues transfiere esta facultad, que antes dependía de los gobiernos regionales. Además, en las regiones donde no exista la Sunafil, esta función la asumen los gobiernos regionales;</p>

		<p>fiscalizadas por los gobiernos regionales, durante todo este año fiscal 2021, esto va de acuerdo con la Resolución 3112020 R, si no me equivoco es esa, yo creo que se van empleando algunas cositas adicionales, por ahí vamos bien, no es suficiente, pero vamos bien, por supuesto, y la gran mayoría están en estas pequeñas empresas.</p>	<p>entonces, yo creo que vamos bien, pero no es suficiente.</p>
6	<p>¿Se ejecutan las debidas sanciones a favor del derecho sociolaboral en materia de flexibilización laboral en la microempresa peruana?</p>	<p>Se ejecutan sanciones, sí, pero no a todas; entonces cuando se ejecutan, digamos que sí se ejecutan sanciones a favor del derecho social laboral, sí, y esas sanciones son multas, va a depender el monto de la gravedad de la sanción de una microempresa, obviamente de la sentencia del trabajador; bueno, hay un tema en la microempresa como que el no pago del seguro social no va, pero en la gran empresa la cosa sí hay, digamos, una sanción más pecuniaria, pero yo considero que esto debería de meterle mucho más fuerte la sanción, una informalidad ya no solamente en tema de multas, sino un tema penal también; hay varios temas que se deben hacer para evitar esta informalidad, como te dije creo fuera de la grabación, te comentaba que la informalidad laboral es el gran cáncer que tenemos en nuestra sociedad, porque esto genera muchos temas; mira, algo bien sencillo, la informalidad laboral que genera que el Estado a futuro haga subsidios, un trabajador va pagando esto y a quién le cobran esos subsidios, a los trabajadores formales, la cosa es bastante delicada, porque ahora más una informalidad laboral que hace una persona de microempresa, por ejemplo, no aporte</p>	<p>Se ejecutan sanciones, pero no todas las que deberían darse. Ello va a depender de la gravedad de las faltas cometidas por la microempresa. Al respecto, la informalidad laboral es el gran cáncer que tenemos en nuestra sociedad, porque genera muchos temas, sobre todo en relación con los trabajadores, quienes no contarían con derechos sociales básicos, dejándolos en un estado de vulnerabilidad, tal y como hemos visto durante la pandemia. Creo que las sanciones para la informalidad deberían ser mayores.</p>

		<p>para su salud, no aporte para su pensión. En esta pandemia que hemos tenido, muchas personas han fallecido por no tener estos servicios mínimos que debía tener toda persona que de alguna manera ha trabajado, pues no tener, entonces, genera contagio a otro y otro, y mira lo que pasó, no digo que si todos fuéramos formales no hubiese pasado nada, pero obviamente genera bastantes incertidumbres, genera muchos desconciertos a la familia, es por eso que la informalidad debería ser sancionada de una manera mucho más drástica. Las multas son bien altas, eso es cierto, pero eso se evita formalizando, hay que abrir el tema, obviamente el tema de empresario ya, pero no pagues empresario, vulnera y te multo poco, entonces ahí tampoco va el tema no, claro que en el procedimiento te das cuenta que esa omisión ha sido por un descuido, obviamente debería haber una rebaja en la multa, en eso estoy de acuerdo, pero sí se agrade.</p>	
--	--	--	--

o	<b>Preguntas</b>	<b>Entrevistado 4: Especialista laboral</b>	<b>Entrevista 4 codificada</b>
1	<p>¿Qué cree usted que ocurre con los derechos sociolaborales de los trabajadores de una microempresa peruana?</p>	<p>Muchas gracias, en primer lugar, Lida Zevallos, por la invitación, yo gustoso de poder contribuir con tu investigación y espero que mi intervención sea provechosa y que pueda servirte de mucho. En cuanto a la primera pregunta, la ley de microempresa tiene muchos años de vigencia y su intención fue incentivar a los microempresarios a la formalización; y ¿cómo es que se pretendía incentivarlos a la</p>	<p>Con respecto a los derechos sociolaborales de los trabajadores de una microempresa, hay que tomar en cuenta lo contenido en la ley pertinente, que tiene como fin incentivar la formalización de los</p>

	<p>formalización? Reduciendo los derechos laborales de los trabajadores, las empresas no tienen CTS, no tienen gratificación, entonces la microempresa tiene un tratamiento diferente. Lamentablemente, a lo largo de los años, la finalidad no se ha cumplido, la informalidad sigue altísima, y más aún con la pandemia, pero en prepandemia teníamos un nivel de un 70% de informalidad, y la ley no ha cumplido, no ha llegado a incentivar a las empresas para que se formalicen. Entonces, ¿qué está pasando como consecuencia de ello? Si no se ha conseguido la formalización buscada, ¿qué es lo que está pasando con los derechos de los trabajadores de las microempresas? Pues se están vulnerando sus derechos, porque no puede ser que un trabajador que tiene las mismas características de otro trabajador de una empresa mediana o grande tenga mayores derechos. Y no tenemos que irnos más allá, recientemente hemos visto la ley de trabajadoras del hogar, que hoy en día tienen más derechos que los trabajadores de la microempresa, porque las trabajadoras del hogar tienen un sueldo completo con gratificación, un sueldo completo por vacaciones, un sueldo completo por CTS; es decir, tienen mayores derechos que los trabajadores de la microempresa. En consecuencia, respondiendo a la primera pregunta, qué creo que ocurre actualmente, se están vulnerando los derechos de los trabajadores de la microempresa peruana.</p>	<p>microempresarios, reduciendo los derechos laborales de sus trabajadores. Lamentablemente, la ley no ha cumplido su propósito, porque se ha conllevado a la vulneración de los derechos de estos últimos, porque ha provocado una brecha entre trabajadores, por el hecho de que se pertenezca o no a una empresa, pequeña, mediana o gran empresa, donde sus trabajadores tendrían mayores derechos.</p>
--	---	---

2	<p>¿Se están ejecutando las debidas fiscalizaciones en el ámbito de la microempresa peruana?</p>	<p>Lamentablemente, no, y no porque el ente encargado, que es la Sunafil, de verificar el cumplimiento de las disposiciones no lo quiera, sino que es por la limitación que tiene; actualmente, a nivel nacional, creo que no pasan de 700 u 800 inspectores a nivel nacional, nunca van a poder cubrir el ámbito de verificación de todas las empresas en el país. En uno de los viajes que tuve en Cajamarca, verifiqué que tienen dos inspectores para todo el departamento, dos inspectores, entonces eso es imposible para poder verificar y ejecutar las fiscalizaciones que debería haber para el cumplimiento de los exiguos derechos laborales que tienen estos trabajadores de las microempresas. En consecuencia, considero que no se están ejecutando las debidas fiscalizaciones, pero netamente por limitaciones de la Sunafil. Bueno, hoy en día todo el mundo con esto de la pandemia está buscando sacarle la vuelta a la ley y más aún con la mano de obra venezolana que ha venido, a quienes les pagan menos del mínimo, y esos trabajadores, por necesidad, aceptan sin ningún otro tipo de derecho. La migración ha venido a complicar el panorama laboral.</p>	<p>No se están ejecutando las debidas fiscalizaciones en el ámbito de la microempresa. Pero ello no ocurre por una irresponsabilidad de la Sunafil, sino por las limitaciones en sus funciones. El poco personal con el que se cuenta nunca va a poder cubrir el ámbito de verificación de todas las empresas del país. Como un factor adicional, tanto las migraciones como la pandemia han provocado que esta crisis se acreciente, impidiendo una debida fiscalización.</p>
3	<p>De acuerdo con las normativas actuales en materia laboral, ¿se ejecuta fielmente el cumplimiento de estas en el marco de las dinámicas del ejercicio laboral de los trabajadores en el</p>	<p>Esta pregunta tiene mucha relación con la pregunta anterior. No se ejecuta el cumplimiento, porque, reitero, hoy en día tenemos un exceso de oferta de mano de obra, y las leyes de la oferta y la demanda siempre van a primar incluso en nuestro ámbito laboral, porque el exceso de oferta de mano de obra hace que las remuneraciones y los derechos laborales no sean cumplidos.</p>	<p>No se ejecuta el cumplimiento de las normativas actuales en materia laboral. Fenómenos como las migraciones han provocado que, basándonos en las leyes de la oferta y la demanda, las</p>

	<p>contexto de la microempresa peruana?</p>	<p>Reitero, la migración ha hecho que, efectivamente, los puestos de trabajo sean cubiertos por esta mano de obra que ha llegado al país y que está aceptando cualquier remuneración sin derechos ni beneficios, solamente quieren conseguir el día a día, el pan del día a día y nada más, entonces dejan de lado los derechos. No se ejecuta el cumplimiento de las normativas en materia laboral.</p>	<p>remuneraciones y el cumplimiento de los derechos laborales no sean cumplidos. La migración ha coadyuvado a ello, porque se generaliza el hecho de aceptar remuneraciones sin derechos ni beneficios.</p>
4	<p>¿Es pertinente la orientación y asistencia a los trabajadores de las microempresas peruanas en materia jurídica? Explique.</p>	<p>Toda orientación a los trabajadores es buena en todo ámbito, no solo en la microempresa, pero tiene que ser una orientación quizá desprendiéndose de la materia jurídica, una orientación fáctica; es decir, mira, tú tienes derecho a 15 días de vacaciones, tú tienes derecho a 30 días de vacaciones, jurídicamente no explicarle a los trabajadores, muchas veces yo he asistido a orientaciones a trabajadores que se basan en la norma, explican los orientadores la norma y eso al común de las personas que no son abogados en vez de contribuir a que sepan, los confunde más, entonces sobre hechos no más, mira, tales trabajadores tienen estos derechos nada más. Sí, es importante la orientación, reitero, el conocimiento de los derechos, pero también es importante cómo se envía ese mensaje para que el trabajador tome conocimiento de los derechos o de los beneficios que tiene; por ejemplo, decirle en el caso del período de prueba, a lo largo de todos mis años de ejercicio profesional, la semana pasado me he dado cuenta que ya tengo 34 años, me he dado cuenta de que hay una idea generalizada dentro de los trabajadores, ¿cuál es? Que el que es despedido dentro</p>	<p>Toda orientación a los trabajadores es buena en todo ámbito, pero esta debe enfocarse en cuestiones prácticas, más que en cuestiones legales, las que, muchas veces, terminan por confundir más a los trabajadores. La orientación es importante, pero también lo es el cómo se envía ese mensaje. En caso contrario, solo se esparciría el desconocimiento de los trabajadores sobre sus derechos. Ahora, la asistencia también debería venir de parte del Ministerio de Trabajo. Dicha entidad tampoco ha sabido darse abasto para dicha labor. Por nuestra parte, nosotros realizamos campañas de orientación</p>

		<p>del periodo de prueba no tiene ningún derecho, dice, porque no adquirí la estabilidad laboral, lo cual es un grave error, porque dentro de los tres meses sí tiene derecho, tiene derecho a la parte proporcional de la CTS, tiene derecho a la parte proporcional de gratificaciones, tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones, en el régimen general no es que no tenga derechos, lo único que no tiene derecho es a la estabilidad laboral, del resto sí, y por lo tanto tiene derecho a cobrar; entonces, por ejemplo, este tipo de desconocimiento de los trabajadores los perjudica en la percepción de lo que la ley le da, deben ejecutarse estas campañas de orientación, sí, la asistencia también ayuda porque el Ministerio de Trabajo no se da abasto para atender las consultas de todos los trabajadores; muchas veces en el estudio, por nuestra parte, nosotros hemos llevado a cabo campañas gratuitas de orientación y asistencia con el permiso de la municipalidad en una plaza pública, hemos ido con los abogados de la oficina y hemos dado esta orientación, esta asistencia, porque el ministerio no se da abasto a esta campaña de orientación y asistencia.</p>	<p>gratuitas en coordinación con diversas municipalidades.</p>
5	<p>¿Se ha ejecutado un sistema de vigilancia efectivo para fiscalizar el cumplimiento de las normativas peruanas en materia de flexibilización laboral?</p>	<p>Yo creo que sí se ha ejecutado un sistema de vigilancia efectiva, porque los inspectores salen, yo he sido inspector de trabajo seis años, del año 80 al 86 fui inspector de trabajo, en mi época de estudiante universitario, yo estudiaba y era inspector de trabajo, salíamos nosotros a hacer estas fiscalizaciones para verificar el cumplimiento de la normativa, hoy en</p>	<p>Considero que sí se está ejecutando un sistema de vigilancia para fiscalizar el cumplimiento de las normas. Además, hay que tomar en cuenta la evolución de las inspecciones desde los</p>



		<p>día también, y la forma cómo se hace hoy en día en comparación con los años ochenta en los cuales yo trabajaba como inspector, ahora realmente es más complejo, ahora realmente es una inspección, una investigación que hace el inspector; antes, los inspectores no hacíamos investigación, llegábamos a las empresas y verificábamos hechos, nada más. La ley de inspección vigente faculta al inspector a llevar toda una investigación, tienen amplios poderes que tampoco antes teníamos, tienen amplios poderes coercitivos, y es más, hoy en día las multas son altísimas ante los incumplimientos laborales y esas multas efectivamente yo sí considero que deberían revisarse y aplicarse en el contexto actual, porque no puede ser que a una microempresa se le aplique una multa de 15.000 a 20.000 soles, es condenarla a la desaparición, y en vez de que se protejan los derechos de los trabajadores, se está haciendo que la microempresa desaparezca, a la microempresa hay que ayudarla, yo sería de campañas hacia la microempresa, para que sepan qué cosas deben cumplir, que no es mucho lo que deben cumplir, la microempresa es poquito, pero no lo hacen porque dicen no, me van a cobrar demasiado, y no es así, realmente los derechos de los trabajadores de la microempresa son mínimos, su sueldo mínimo es lo que tiene que pagarse, si hay horas extras, bueno, sus 15 días de vacaciones, no tienen gratificaciones, no tienen CTS; entonces, son campañas que deberían difundir, pero aquí hay un problema, yo siempre he dicho que las normas laborales lamentablemente en nuestro país se han expedido con base en el criterio populista, no con un criterio técnico, no con un criterio real, sino que</p>	<p>años ochenta. La forma en cómo se hace hoy en día es más compleja, pero, al mismo tiempo, es mejor. En ese sentido, ahora la ley de inspección faculta al inspector a llevar toda una investigación de forma más amplia, con más prerrogativas y más poderes coercitivos. Además, las multas son altísimas ante los incumplimientos laborales, aunque sobre esto, yo creo que sí deberían repensarse, porque afectan directamente la propia existencia de las pequeñas empresas. En ese sentido, yo propondría que se realicen una serie de campañas hacia la microempresa, para que sepan qué cosas deben hacer, así como exhortarlos a formalizarse. Lamentablemente, se han creado leyes laborales con un criterio populista, pero sin tomar en cuenta las implicancias en la realidad, tanto de los empleadores como de sus trabajadores.</p>
--	--	--	--

		<p>se expiden porque dar derechos es fácil, crear derechos es fácil, crear derechos reporta votos, reporta aplausos, decir vacaciones 30 días a las trabajadoras del hogar reporta aplausos, pero eso es real para una trabajadora del hogar, teniendo en cuenta que también se le están dando gratificaciones, se le está dando un sueldo completo, se le está dando CTS, cuando la naturaleza de la labor no porque no tengan derecho, sino porque hay que tener en cuenta que el empleador de una trabajadora del hogar es una persona natural, el centro de trabajo de una trabajadora del hogar no es una empresa, no es un lugar donde se produce ganancia, es una parte de prestación de servicio, no es una empresa, la empresa sí produce ganancia, reporta, hay una producción, en el hogar familiar no hay eso, entonces no puede haber el mismo tratamiento, el mismo régimen de derechos de un trabajador que pertenece a un régimen donde sí se producen ganancias, donde hay una producción de dinero, y más aún cuando el empleador de estos trabajadores del hogar es muchas veces trabajador de microempresa; entonces el empleador gana menos, tiene menos derechos, el empleador gana 15 días de vacaciones y su trabajador gana 30 días de vacaciones, el señor o la familia, el papá, la mamá trabajan en una microempresa, no tienen CTS, pero sí tienen que pagar CTS, no tienen gratificación, pero sí tienen que pagar gratificación, entonces eso no se analiza, eso debe analizarse, por eso el análisis tiene que ser un análisis técnico, no con criterio populista.</p>	
--	--	--	--

6	<p>¿Se ejecutan las debidas sanciones a favor del derecho sociolaboral en materia de flexibilización laboral en la microempresa peruana?</p>	<p>Sí, cuando se detectan los incumplimientos; ahora, la norma también contribuye a veces a estos incumplimientos, porque en la microempresa vemos un tema que es de mucha consulta diaria, los trabajadores de la microempresa tienen derecho a estar en el sistema nacional de pensiones o en la AFP, es obligatorio, la redacción de la norma no es clara, la redacción de la norma dice podrá, y ese podrá condicional ha determinado que el trabajador de microempresa no necesariamente esté inscrito en el sistema nacional de pensiones o en la AFP; sin embargo, el Ministerio de Trabajo ha interpretado la norma y ha dicho que sí es obligatorio que los trabajadores estén en su sistema de pensiones, pero eso es lo que debemos evitar, esas interpretaciones que tengan que recurrir, la norma debe ser clara, decir sí o no, los trabajadores de microempresa deben estar inscritos, pero si dice podrá, ya crea toda una serie de incertidumbres que nos llevan hasta consultas al Ministerio de Trabajo; entonces, la redacción de la norma tiene que contribuir también a este tipo de aplicación y muchas veces las sanciones que se aplican no son porque el microempresario haya querido incumplir, sino porque la redacción de la norma lleva a ese tipo de incumplimiento. Y si se está ejecutando debidamente las sanciones a favor, bueno, a la microempresa que llega el Ministerio si ha incumplido sí le van a aplicar las sanciones; como se dijo hace un rato, una sanción a una microempresa es prácticamente condenarla a la desaparición. Ahí casualmente me permito agregar un tema adicional, yo</p>	<p>Sí se ejecutan las debidas sanciones cuando se detectan incumplimientos, pero lamentablemente las normas no han sido del todo claras en varios sentidos. La redacción de la norma tiene que contribuir a su aplicación. Muchas veces el incumplimiento de la norma no se da por mala fe de los empleadores, sino porque la redacción de la ley lleva a ese tipo de incumplimiento. Si bien en varios países se ha percibido una evolución de las normas, en el país no ha ocurrido lo mismo, por lo que debería replantearse la normativa vigente.</p>
---	--	---	---

		<p>soy de la idea, por ejemplo, de que para mí es un error que el Tribunal Constitucional haya hecho reformar nuestra legislación a la estabilidad laboral absoluta, creo que nuestro país no está para tener una estabilidad laboral absoluta; es decir, aquel trabajador que cesa en el empleo va a tener derecho a regresar a trabajar, de reponerse; la reposición, para mí, es impedir la mayor contratación de trabajadores. Hace muy poco, un estudio con los países de las legislaciones extranjeras reveló que hay una mayor cantidad de empleo cuando la contratación y la desvinculación es libre; es decir, si puedo yo contratar libremente, puedo desvincular libremente sin ninguna sanción, va a tener un efecto de que va a haber mayor cantidad de puestos de trabajo, porque hoy en día no se contrata a alguien libremente porque hay que contratar y hay que ver y después cómo hago, qué pasa si baja mi producción, qué pasa si no es buen trabajador, tengo que ver una causa justa y las causas justas son muy cerradas, no se puede desvincular a un trabajador libremente, entonces eso limita la contratación; en cambio, si yo tuviese la oportunidad de desvincularlo libremente, contrato un montón de personas, OK, tengo que pagarles a todos, que se verifique que se les paguen a todos sus derechos, sí, pero si ya quiero desvincular los desvinculo; en Estados Unidos desvinculan así a los trabajadores rápidamente, y en otras empresas está abierta la contratación, se reinsertan inmediatamente, hay un movimiento de trabajadores que uno sale de un trabajo y encuentra otro, y, adicionalmente, yo digo algo: la mejor estabilidad laboral de un trabajador es el propio trabajo, ¿por qué? Porque si uno</p>	
--	--	--	--

		<p>es buen trabajador, el empresario jamás lo va a despedir, jamás va a querer que se vaya ese trabajador si es muy bueno; entonces, el propio trabajador es su propia estabilidad, siendo excelente trabajador, proactivo, que se capacita constantemente, que cumple su trabajo, que es responsable, que llega puntual, que se retira puntual porque tiene derecho a retirarse; en Alemania, en Gran Bretaña, en Japón incentivan a los trabajadores a que se vayan antes de la hora cumplida su jornada. En Francia vemos que la jornada laboral son solo 48 horas a la semana, en Estados Unidos son cuarenta, en la media en Europa son 40, en nuestro vecino Colombia recientemente en la semana pasada se aprobó bajar su jornada de trabajo 48 horas progresivamente, de aquí a dos años es progresivamente, pero ya es un avance en la evolución del derecho laboral, las ocho horas en conmemoración del primero de mayo. La legislación laboral va evolucionando, las normas de recursos humanos en Asia, porque la mentalidad es que un trabajador que ha descansado bien y que se sienta bien, es más productivo, hay más productividad y eso repercute en toda empresa. Lamentablemente, nuestras normas laborales no se dictan con ese sentido de retrospectiva del patrón, del obrero, del jefe, hoy en día las normas laborales van evolucionando, por ello debe ser una normatividad que ayude a eso.</p>	
--	--	---	--

N°	Preguntas	Entrevistado 5: Propietario de microempresa	Entrevista 5 codificada
1	¿Cómo se da el cumplimiento de las normativas en la materia de flexibilización laboral en la empresa para que sea formal?	En este momento, tengo el certificado de Defensa Civil, ya estoy haciendo mis aportaciones, otra cosa es que estoy actualizándome en tecnología para darle un mejor servicio a los clientes.	No tengo conocimiento. Tengo certificado de Defensa Civil, únicamente me enfoco en la atención a mis clientes.
2	¿Cree usted que las normativas vigentes correspondan a las demandas actuales en materia de flexibilización laboral?	Cuando hablamos de la flexibilidad laboral, hablamos de que estamos tratando de incorporar esta flexibilidad a los microempresarios para que no sea tan burocrática la formalización, sino que sea un poco más fácil, más rápida, menos tediosa, más económica, para que los microempresarios en general se formalicen.	La flexibilización laboral debiera ser que los microempresarios no pasen por tanta burocracia, que sea más fácil y económico formalizarse.
3	¿De qué manera usted percibe su organización en términos de protección a la legislación laboral, tiene usted trabajadores, usted siente que se está protegiendo legalmente como trabajadora más lejos de ser la empresaria, usted solita se paga sus beneficios?	No, porque recién estoy empezando, trabajo sola, no tengo empleados, ahorita no tengo seguro social, anteriormente cuando trabajaba para una empresa estaba asegurada.	No podría dar un análisis sobre ello, no tengo empleados porque recién estoy iniciando.
4	¿De qué manera su empresa ha recibido orientación asistida jurídicamente por parte de las entidades del Estado?	No he recibido información del Estado, más que la información que he recibido del internet.	No he recibido ningún tipo de información, únicamente me informo por internet.

N°	Preguntas	Entrevistado 6: Propietario de Microempresa	Entrevista Codificada 6
1	¿Cómo se da el cumplimiento de las normativas en la materia de flexibilización laboral en la empresa para que sea formal?	No tengo conocimiento de las normativas.	No tengo conocimiento de las normativas.
2	¿Cree usted que las normativas vigentes correspondan a las demandas actuales en materia de flexibilización laboral?	No sabría decirle qué es la flexibilización o las normativas.	No sabría decirle qué es la flexibilización o las normativas.
3	¿De qué manera usted percibe su organización en términos de protección a la legislación laboral, tiene usted trabajadores, usted siente que se está protegiendo legalmente como trabajadora más lejos de ser la empresaria, usted solita se paga sus beneficios?	No sabría.	No tengo conocimiento.
4	¿De qué manera su empresa ha recibido orientación asistida jurídicamente por parte de las entidades del Estado?	No he recibido.	No he recibido ningún tipo de orientación.

N°	Preguntas	Entrevistado 7: Trabajador	Entrevista 7 codificada
1	¿Percibe usted bonos salariales que contribuyen a mejorar sus ingresos y mejorar su calidad de vida?	No recibo ningún bono salarial.	No recibo ningún bono salarial.
2	¿El disfrute de sus vacaciones viene acompañado de beneficios salariales destinados a actividades de recreación? Explique.	Sí.	Sí.
3	¿La empresa en la que trabaja cumple oportunamente con el pago de, al menos, una remuneración mínima vital? Explique.	Sí.	Sí.
4	¿En su centro laboral se le orienta sobre los derechos y beneficios laborales con los que cuenta? ¿Considera que estos contribuyen adecuadamente con su situación económica actual? Explique.	Sí, me dicen cuál es mi sueldo, cuánto tiempo saldré de vacaciones, y si trabajo feriados me reconocen.	Sí, me informan cuál será mi sueldo, cuánto tiempo tendré vacaciones; además, sí me reconocen feriados.
5	¿Existe un debido equilibrio en las relaciones entre empleador y trabajadores dentro de la empresa en la que trabaja? Explique.	Sí, tengo una buena relación.	Sí, tengo una buena relación.



6	¿Conoce cuál es el medio o el área a la que debe recurrir para exigir el respeto de sus derechos laborales dentro de su empresa? Explique.	Bueno, por el tema de que no tengo un contrato por lo que no soy formal, podría ir, pero por lo que he aceptado un contrato verbal.	No, tampoco tengo contrato, porque no soy formal, solo tengo un acuerdo verbal.
---	--	---	---

Nº	Preguntas	Entrevistado 8: Trabajador	Entrevista Codificada 8
1	¿Percibe usted bonos salariales que contribuyen a mejorar sus ingresos y mejorar su calidad de vida?	No, te pagan muy poco, solamente te pagan un sueldo nada más.	No, solo te pagan el sueldo únicamente.
2	¿El disfrute de sus vacaciones viene acompañado de beneficios salariales destinados a actividades de recreación? Explique.	La verdad, no, porque recién estoy trabajando hace un mes, antes sí tenía vacaciones, la señora ha abierto recién su negocio, estoy a prueba.	Recién trabajo hace un mes, en mi anterior trabajo sí tenía vacaciones.
3	¿La empresa en la que trabaja cumple oportunamente con el pago de, al menos, una remuneración mínima vital? Explique.	Sí.	Sí.
4	¿En su centro laboral se le orienta sobre los derechos y beneficios laborales con los que cuenta? ¿Considera que estos contribuyen adecuadamente con su	La verdad, no, como es pequeña empresa, porque solo te dicen lo que te van a pagar, no firmas contrato.	La verdad, no, solo te dicen lo que te van a pagar, tampoco he firmado contrato.

	situación económica actual? Explique.		
5	¿Existe un debido equilibrio en las relaciones entre empleador y trabajadores dentro de la empresa en la que trabaja? Explique.	Sí.	Sí.
6	¿Conoce cuál es el medio o el área a la que debe recurrir para exigir el respeto de sus derechos laborales dentro de su empresa? Explique.	Ministerio de Trabajo.	Ministerio de Trabajo.

## Anexo 6 :Matriz de conclusiones de las entrevistas

### Sobre los entrevistados 1, 2, 3 y 4

N°	Pregunta	E1 – Inspector SUNAFIL	E2 – Inspector SUNAFIL	E3 – Especialista laboral	E4 – Especialista laboral	Similitud	Diferencias	Conclusión
1	¿Qué cree usted que ocurre con los derechos sociolaborales de los trabajadores de una microempresa peruana?	Los trabajadores, por lo general, no quieren trabajar en una microempresa, y es que ellos mismos dan la idea de que no quieren formalizarse. Pareciera que únicamente se formalizan por obligación o si se les dan algún incentivo para ello.	En el distrito de Jesús María se adolece de los mismos inconvenientes que todos los trabajadores a nivel nacional. Considero que los trabajadores de las microempresas tienen una serie de derechos restringidos, lo que podría conllevar a una serie de aspectos inconstitucionales, sobre todo en cuestiones de igualdad ante la ley.	En muchas ocasiones, los derechos de los trabajadores de una microempresa no se cumplen, en verdad. Las microempresas aluden que no les corresponde realizar una serie de pagos por el régimen al que pertenecen. Ello representa un gran problema para los trabajadores, porque no tienen derechos ni beneficios sociales. Por ello, la informalidad deviene en un grave problema que se debe contener.	Con respecto de los derechos laborales de los trabajadores de una microempresa, hay que tomar en cuenta lo contenido en la ley pertinente, que tiene como fin incentivar la formalización de los microempresarios, reduciendo los derechos laborales de sus trabajadores. Lamentablemente, la ley no ha cumplido su propósito, porque se ha conllevado a la vulneración de los derechos de estos últimos, porque ha provocado una brecha entre trabajadores por el hecho de que se pertenezca o no a una empresa, pequeña, mediana o gran empresa, donde sus trabajadores tendrían mayores derechos.	Los entrevistados E2, E3 y E4 sostienen que, dentro de las microempresas, los trabajadores ven sus derechos sociolaborales disminuidos, provocando una brecha con respecto de los trabajadores de empresas pertenecientes a otro régimen.	El E2 hace más énfasis en la situación de las microempresas en Jesús María; no obstante, sostiene que la realidad de dicho distrito representa la vivida por los trabajadores a nivel nacional. El E1 sostiene que esto ocurre con responsabilidad de los trabajadores.	El régimen de las microempresas, si bien tiene como fin que más empresas se formalicen, termina por constituir una disminución de derechos para sus trabajadores, en comparación con los trabajadores de empresas con otro régimen, deviniendo en una serie de infracciones constitucionales. Dicha realidad no solo aplica para el distrito de Jesús María, sino para todo el país.

N°	Pregunta	E1 – Inspector SUNAFIL	E2 – Inspector SUNAFIL	E3 – Especialista laboral	E4 – Especialista laboral	Similitud	Diferencias	Conclusión
2	¿Se están ejecutando las debidas fiscalizaciones en el ámbito de la microempresa peruana?	Para ello nos hace falta información pertinente de otras entidades, como la Sunat, que podría comunicarnos qué empresas están vigentes, cuántos trabajadores tienen, etc. Es importante que, desde el colegio, nos inculquen la relevancia de la formalización y sobre nuestros derechos laborales.	Sí, pero hay que considerar que la Sunafil está compartiendo competencias con algunos gobiernos regionales, sobre todo en provincias. De otro lado, en Lima sí tiene competencia directa sobre las microempresas, pero las fiscalizaciones en Lima son más reactivas que preventivas, es decir, solo actúan ante denuncias, es decir, no responden aún a una política más integral en cuanto a lo que deberían ser las fiscalizaciones laborales.	En el distrito de Jesús María sí hay microempresas, pero no hay una completa fiscalización hacia estas. Ahora, con el tema de la pandemia ello ha aumentado, disminuyendo la cantidad de fiscalizaciones de manera correspondiente. Además, hay que considerar la poca cantidad de inspectores a nivel nacional, por lo que la labor se dificulta.	No se están ejecutando las debidas fiscalizaciones en el ámbito de la microempresa. Pero ello no ocurre por una irresponsabilidad de la Sunafil, sino por las limitaciones en sus funciones. El poco personal con el que se cuenta nunca va a poder cubrir el ámbito de verificación de todas las empresas del país. Como un factor adicional, tanto las migraciones como la pandemia han provocado que esta crisis se acreciente, impidiendo una debida fiscalización.	Los entrevistados sostienen que sí hay una inspección de parte de la Sunafil, pero sus funciones resultan muy limitadas por varios factores, desde sus recursos humanos hasta su estructura interna.	El E3 y el E4 solo hacen énfasis en las dificultades de la Sunafil por su escaso personal; el E2, por su lado, resalta que los procedimientos de la institución solo responden ante denuncias, sin hacer trabajo preventivo, y son acompañados por los gobiernos regionales donde la Sunafil no exista. El E1 sostiene la falta de colaboración de otras entidades, como la Sunat.	Si bien se están ejecutando fiscalizaciones en el ámbito de la microempresa, estas no han sido suficientes. Por un lado, debido al poco personal de la Sunafil para llevar a cabo las fiscalizaciones; de otro lado, también hay que considerar los procedimientos internos de la institución, la cual debería realizar labores de prevención, y no solo actuar ante denuncias. Del mismo modo, el trabajo conjunto con otras entidades es clave para poder llevar dicha labor a cabo.
3	De acuerdo con las normativas actuales en materia laboral, ¿se ejecuta	No, muchas empresas solo actualizan su información cuando el inspector se las solicita, si no,	La normativa actual es restrictiva respecto de los derechos de los trabajadores. Los inspectores tenemos la responsabilidad de poder verificar y	Yo considero que no se cumplen las normativas laborales para las microempresas. Lo que se debe hacer es un fortalecimiento real de la Sunafil para que	No se ejecuta el cumplimiento de las normativas actuales en materia laboral. Fenómenos como las migraciones han provocado que, basándonos en las leyes de la oferta y la	Los entrevistados coinciden en el no cumplimiento de las normativas actuales.	El E1 menciona que fenómenos como las migraciones han sido determinantes para una progresiva restricción de	Las normativas actuales en materia laboral no se vienen ejecutando debidamente. Para poder analizar ello, se deben contemplar fenómenos

N°	Pregunta	E1 – Inspector SUNAFIL	E2 – Inspector SUNAFIL	E3 – Especialista laboral	E4 – Especialista laboral	Similitud	Diferencias	Conclusión
	fielmente el cumplimiento de estas en el marco de las dinámicas del ejercicio laboral de los trabajadores en el contexto de la microempresa peruana?	no realiza tal operación.	fiscalizar el cumplimiento de las normas, y a pesar de sus restricciones, debemos realizar una adecuada verificación. Ahora, en dicha verificación hemos obtenido buenos resultados en cuanto a las microempresas. La Sunafil tiene mucho interés, sobre todo en las microempresas.	pueda fiscalizar no solo en Jesús María, sino a nivel nacional. De otro lado, este trabajo no debería ser solo de la Sunafil, sino que debe ser un trabajo conjunto con la Policía, la municipalidad, el Ministerio de Economía, etc. Ello ayudaría a que la labor de la Sunafil pueda ser realizada sin riesgos, abarcando más territorio.	demanda, las remuneraciones y los derechos laborales no sean cumplidos. La migración ha coadyuvado a ello, porque se generaliza el hecho de aceptar remuneraciones sin derechos ni beneficios.		derechos. El E2 sí sostiene que los resultados en microempresas sí han sido positivos. El E3 sostiene que, para una mejor labor de la Sunafil, se requiere la colaboración con otros organismos.	sociales, como las migraciones o la pandemia, que han colaborado con ello. Para revertirlo, es necesario que otras instituciones colaboren con la labor de la Sunafil.
4	¿Es pertinente la orientación y asistencia a los trabajadores de las microempresas peruana en materia jurídica? Explique.	Podría ser pertinente, pero no hay mucha intención de luchar por el debido respeto a los derechos, más por desconocimiento. No les han enseñado sus derechos laborales.	Sí, una de las funciones de la Sunafil, aparte de fiscalizar, es brindar una asistencia técnica y orientación, no solo sobre la normativa nacional, sino también sobre los convenios de la OIT. Es importante que los trabajadores tengan conocimiento de sus derechos, tanto en la pequeña, mediana como gran empresa. Sería ideal que	Es muy importante que los trabajadores conozcan primero el régimen especial de su empresa y los derechos que adquieren con ello. Hay que hacer capacitaciones, con ayuda del Ministerio de Trabajo, de modo que los trabajadores conozcan sus derechos, pero no solo para las microempresas, sino de forma general.	Toda orientación a los trabajadores es buena en todo ámbito, pero esta debe enfocarse en cuestiones prácticas más que en cuestiones legales, las que muchas veces terminan por confundir más a los trabajadores. La orientación es importante, pero también lo es el cómo se envía ese mensaje. En caso contrario, solo se esparciría el desconocimiento de los trabajadores sobre sus	Hay un consenso entre los E2, E3 y E4 sobre la necesidad de brindar orientación y asistencia a los trabajadores de las microempresas en relación con las normas laborales vigentes. De esta forma, podrán tener un mayor	El E1 y el E3 mencionan la relevancia del Ministerio de Trabajo para llevar a cabo una mejor orientación de los derechos laborales. El E2, por su lado, menciona la necesidad de adaptar estas capacitaciones a la forma virtual, de	Sí, la orientación y asistencia a los trabajadores es clave para que estos puedan conocer sus derechos y los puedan exigir. Para una mejor gestión, se deben realizar labores conjuntas con el Ministerio de Trabajo, así como buscar diversos medios para que el mensaje logre calar en los implicados. En ese sentido, el cómo se

N°	Pregunta	E1 – Inspector SUNAFIL	E2 – Inspector SUNAFIL	E3 – Especialista laboral	E4 – Especialista laboral	Similitud	Diferencias	Conclusión
			también a la fiscalización le acompañe una política de orientación, contemplando la posibilidad de hacerlas en forma virtual.		derechos. Ahora, la asistencia también debería venir de parte del Ministerio de Trabajo. Dicha entidad tampoco ha sabido darse abasto para esa labor. Por nuestra parte, nosotros realizamos campañas de orientación gratuitas en coordinación con diversas municipalidades.	conocimiento sobre sus derechos.	forma que se pueda abarcar más territorio. El E1, por su parte, sostiene en atribuirles responsabilidades a los trabajadores.	transmite el mensaje adquiere mucha relevancia. Del mismo modo, se debe recurrir a nuevos medios, como los virtuales, para abarcar más territorio.
5	¿Se ha ejecutado un sistema de vigilancia efectivo para fiscalizar el cumplimiento de las normativas peruanas en materia de flexibilización laboral?	La intendencia nacional no comparte información con nosotros, lo que complica nuestras labores. Las inspecciones no tienen la calidad que deberían, se deberían fiscalizar también empresas grandes. Además, tenemos pocos inspectores en Sunafil.	Sí, para ello aplicamos las tablas de multas, considerando una diferencia en cuanto a las microempresas, sus ingresos, de modo que se pueda aplicar una multa acorde con su realidad y tamaño.	Sí, la Sunafil tiene la obligación legal de realizar fiscalizaciones a las microempresas a nivel nacional, pues transfiere esta facultad, que antes dependía de los gobiernos regionales. Además, en las regiones donde no exista la Sunafil, esta función la asumen los gobiernos regionales, entonces yo creo que vamos bien, pero no es suficiente.	Considero que sí se está ejecutando un sistema de vigilancia para fiscalizar el cumplimiento de las normas. Además, hay que tomar en cuenta la evolución de las inspecciones desde los años ochenta. La forma en cómo se hace hoy en día es más compleja, pero, al mismo tiempo, es mejor. En ese sentido, ahora la ley de inspección faculta al inspector a llevar toda una investigación de forma más amplia, con más prerrogativas y más poderes coercitivos. Además, las multas son altísimas ante los	Los entrevistados sostienen que sí. Al respecto, se rescata la posibilidad de poder sancionar debidamente en caso se detecten cualquier tipo de irregularidades.	El E1 y el E2 sostienen que la aplicación de multas debe contemplar determinados criterios, de modo que no afecten considerablemente la propia existencia de las microempresas. El E1 y el E3, por su lado, sostienen que la Sunafil debe apoyarse en otros órganos para la realización de sus	La ejecución del sistema de vigilancia sí se viene realizando. Para ello, se aplican tablas de multa, de modo que estas se puedan aplicar considerando el régimen de una determinada empresa.

N°	Pregunta	E1 – Inspector SUNAFIL	E2 – Inspector SUNAFIL	E3 – Especialista laboral	E4 – Especialista laboral	Similitud	Diferencias	Conclusión
					<p>incumplimientos laborales, aunque sobre esto, yo creo que sí deberían repensarse, porque afectan directamente la propia existencia de las pequeñas empresas. En ese sentido, yo propondría que se realicen una serie de campañas hacia la microempresa, para que sepan qué cosas deben hacer, así como exhortarlos a formalizarse.</p> <p>Lamentablemente, se han creado leyes laborales con un criterio populista, pero sin tomar en cuenta las implicancias en la realidad, tanto de los empleadores como de sus trabajadores.</p>		<p>funciones. Además, el E1 hizo énfasis en la poca cantidad de fiscalizadores.</p>	
6	<p>¿Se ejecutan las debidas sanciones a favor del derecho sociolaboral en materia de flexibilización laboral en la</p>	<p>Sí, nosotros nos encargamos de sancionar de modo general. Pero, pareciera que a las empresas grandes no se les sanciona, por posibles contactos en la</p>	<p>Considero que sí se ejecutan las sanciones correspondientes. Como se dijo, para ello son las tablas multas, para que se pueda tener mayor precisión al momento de emitir una multa, y que no haya ningún tipo de criterio</p>	<p>Se ejecutan sanciones, pero no todas las que deberían darse. Ello va a depender de la gravedad de las faltas cometidas por la microempresa. Al respecto, la informalidad laboral es el gran cáncer que tenemos en nuestra</p>	<p>Sí se ejecutan las debidas sanciones cuando se detectan incumplimientos. Pero lamentablemente las normas no han sido del todo claras en varios sentidos. La redacción de la norma tiene que contribuir a su aplicación. Muchas veces el</p>	<p>Los entrevistados E1, E2 y E3 sostienen que sí se han venido ejecutando las debidas sanciones a favor de los trabajadores, considerando el</p>	<p>El E1 sostiene que hay un problema por la redacción de las normas, que dificulta una debida aplicación. De otro lado, el E3 sostiene que no se llevan a cabo todas las</p>	<p>Si bien se han venido llevando a cabo algunas medidas para sancionar las faltas cometidas, estas no son suficientes. Se deberían reajustar algunas normas laborales para concretar varios considerandos a</p>

N°	Pregunta	E1 – Inspector SUNAFIL	E2 – Inspector SUNAFIL	E3 – Especialista laboral	E4 – Especialista laboral	Similitud	Diferencias	Conclusión
	microempresa peruana?	elaboración de leyes. Entonces estas no son tan efectivas.	arbitrario o subjetivo en ello. No obstante, como se mencionó, hay varios problemas estructurales dentro de la Sunafil que impiden que dicha labor pueda ser realizada sin problemas.	sociedad, porque genera muchos temas, sobre todo en relación con los trabajadores, quienes no contarían con derechos sociales básicos, dejándolos en un estado de vulnerabilidad, tal y como hemos visto durante la pandemia. Creo que las sanciones para la informalidad deberían ser mayores.	incumplimiento de la norma no se da por mala fe de los empleadores, sino porque la redacción de la ley lleva a ese tipo de incumplimiento. Si bien en varios países se ha percibido una evolución de las normas, en el país no ha ocurrido lo mismo, por lo que debería replantearse la normativa vigente.	régimen de su empresa.	medidas que deberían darse ante la gravedad de las faltas. Algo similar sostiene el E1, quien menciona la no aplicación de sanciones a las empresas grandes.	considerar al momento de establecer obligaciones de los empleadores, así como tener mayor firmeza para sancionar las conductas graves.

### Sobre los entrevistados 5 y 6

N°	Pregunta	E5 – Propietario de microempresa	E6 – Propietario de microempresa	Similitudes	Diferencias	Conclusión
1	¿Cómo se da el cumplimiento de las normativas en la materia de flexibilización laboral en la empresa para que sea formal?	No tengo conocimiento. Tengo certificado de Defensa Civil, únicamente me enfoco en la atención a mis clientes.	No tengo conocimiento de las normativas.	No tienen conocimiento sobre las normativas.	El E4 mencionó que cuenta con certificados de Defensa Civil.	No tienen mayor conocimiento sobre las normas ni sobre sus obligaciones como empleadores.



N°	Pregunta	E5 – Propietario de microempresa	E6 – Propietario de microempresa	Similitudes	Diferencias	Conclusión
2	¿Cree usted que las normativas vigentes correspondan a las demandas actuales en materia de flexibilización laboral?	La flexibilización laboral debiera ser que los microempresarios no pasen por tanta burocracia, que sea más fácil y económico formalizarse.	No sabría decirle qué es la flexibilización o las normativas.	No muestran similitudes.	La E5 no tiene conocimiento. La E4 sostiene que la flexibilización ayuda a los microempresarios a tener facilidades económicas.	No hay un consenso claro, porque los conocimientos sobre flexibilización pueden no ser contemplados por todos los propietarios.
3	¿De qué manera usted percibe su organización en términos de protección a la legislación laboral, tiene usted trabajadores, usted siente que se está protegiendo legalmente como trabajadora más lejos de ser la empresaria, usted solita se paga sus beneficios?	No podría dar un análisis sobre ello, no tengo empleados porque recién estoy iniciando.	No tengo conocimiento.	No realizan mayor análisis.	El E4 se justifica argumentando que recién está iniciando.	No dan mayor información sobre la organización interna de sus empresas.
4	¿De qué manera su empresa ha recibido orientación asistida jurídicamente por parte de las	No he recibido ningún tipo de información, únicamente me informo por internet.	No he recibido ningún tipo de orientación.	No han recibido ninguna información de parte de entidades estatales.	La E4 mencionó que se informa por internet.	No ha habido una orientación de parte de las entidades estatales competentes, lo que

N°	Pregunta	E5 – Propietario de microempresa	E6 – Propietario de microempresa	Similitudes	Diferencias	Conclusión
	entidades del Estado?					abre la posibilidad de que los propietarios recurran a fuentes ajenas al Estado.

### Sobre los entrevistados 7 y 8

N°	Pregunta	E7 – Trabajador	E8 - Trabajador	Similitud	Diferencias	Conclusión
1	¿Percibe usted bonos salariales que contribuyen a mejorar sus ingresos y su calidad de vida?	No recibo ningún bono salarial.	No, solo te pagan el sueldo únicamente.	Ninguno recibe bonos salariales.	El E7 reafirma que solo recibe su sueldo.	No se reciben bonos salariales.
2	¿El disfrute de sus vacaciones viene acompañado de beneficios salariales destinados a actividades de recreación? Explique.	Sí.	Recién trabajo hace un mes, en mi anterior trabajo sí tenía vacaciones.	Sí reciben vacaciones.	La E7 recién inicia en su nueva empresa, pero menciona que sí tenía vacaciones.	Sí cuentan con la posibilidad de tener vacaciones.
3	¿La empresa en la que trabaja cumple oportunamente con el pago de, al menos, una	Sí.	Sí.	Ambos reciben su pago oportunamente.		Las empresas sí cumplen con el pago puntual de sus sueldos.

N°	Pregunta	E7 – Trabajador	E8 - Trabajador	Similitud	Diferencias	Conclusión
	remuneración mínima vital? Explique.					
4	¿En su centro laboral se le orienta sobre los derechos y beneficios laborales con los que cuenta? ¿Considera que estos contribuyen adecuadamente con su situación económica actual? Explique.	Sí, me informan cuál será mi sueldo, cuánto tiempo tendré vacaciones; además, sí me reconocen feriados.	La verdad, no, solo te dicen lo que te van a pagar, tampoco he firmado contrato.	Menciona que solo les informan cuánto les van a pagar.	El E6 menciona que sí se le informan sobre sus derechos. El E7 menciona que no, y que ni siquiera tiene contrato.	Si bien les informan de ciertas cuestiones (sueldo, vacaciones), no se les brinda una debida orientación sobre sus derechos como trabajadores.
5	¿Existe un debido equilibrio en las relaciones entre empleador y trabajadores dentro de la empresa en la que trabaja? Explique.	Sí, tengo una buena relación.	Sí.	Mencionan que sí tienen una buena relación.		Hay una buena relación entre empleadores y trabajadores dentro de la empresa.
6	¿Conoce cuál es el medio o el área a la que debe recurrir para exigir el respeto de sus derechos laborales dentro de su empresa? Explique.	No, tampoco tengo contrato porque no soy formal, solo tengo un acuerdo verbal.	Ministerio de Trabajo.	No mencionan ninguna coincidencia.	El E6 no menciona la entidad a la que podría recurrir, admite que no tiene contrato. El E7 menciona que puede acudir al	Hay cierto desconocimiento sobre la entidad estatal a la que podrían recurrir.

N°	Pregunta	E7 – Trabajador	E8 - Trabajador	Similitud	Diferencias	Conclusión
					Ministerio de Trabajo.	

