

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**TESIS**

**ANÁLISIS SOBRE LA INFORMALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN  
LAS PYMES Y LA AFECTACIÓN EN LA REMUNERACIÓN**

**MÍNIMA VITAL - JULIACA, 2023**

**PRESENTADA POR:**

**RONALD PAPUICO ROCA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PUNO – PERÚ**

**2025**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



2.72%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 10 MAR 2025, 7:20 PM

### Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL  
0.2%

● CHANGED TEXT  
2.51%

## Report #25172383

RONALD PAPUICO ROCA // ANÁLISIS SOBRE LA INFORMALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS PYMES Y LA AFECTACIÓN EN LA REMUNERACIÓN

MÍNIMA VITAL - JULIACA, 2023 RESUMEN El estudio tuvo como objetivo

general de analizar de qué forma la existencia de la informalidad

laboral de los trabajadores en las PYMES, viene afectando en la

remuneración mínima vital en la ciudad de Juliaca durante el año 2023; 10 la muestra

de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación;

el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación

básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica

utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a

los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes

conclusiones: Se ha logrado analizar que la existencia de la

informalidad laboral en las PYMES viene trayendo como consecuencia un

alto índice de desempleo, llegando a promoverse en muchos casos el

subempleo situación que conlleva a que las personas que logran

trabajar en una PYME, lo hacen percibiendo una remuneración muy por

debajo del monto mínimo, lo que impide cubrir la canasta básica

familiar, dentro de este contexto la precariedad a nivel del empleo

que se viene promoviendo mediante las PYMES presenta un vínculo con

la desregulación del mercado de trabajo bajo el ámbito de la

implementación de políticas sociales compensatorias y focalizadas en el

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**ANÁLISIS SOBRE LA INFORMALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN  
LAS PYMES Y LA AFECTACIÓN EN LA REMUNERACIÓN**

**MÍNIMA VITAL - JULIACA, 2023**

**PRESENTADA POR:**

**RONALD PAPUICO ROCA**

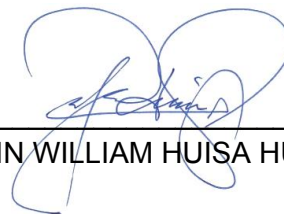
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

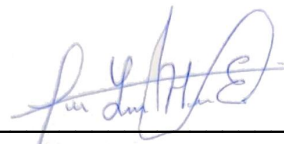
:



Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

PRIMER MIEMBRO

:



M.Sc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES

SEGUNDO MIEMBRO

:



Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

ASESOR DE TESIS

:



Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias Sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho.

Puno, 12 de marzo del 2025.

## **DEDICATORIA**

A Dios por la gran bendición de seguir mis sueños, a mi familia por el gran empuje y la motivación día a día, quienes me enseñan a seguir adelante y ser fuerte siempre.

**AUTOR: RONALD PAPUICO ROCA.**

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la Universidad Privada San Carlos de la ciudad de Puno, por sus sabias enseñanzas experiencias la misma que ha sido fundamental en mi formación profesional, especialmente a mi asesor de tesis, por sus consejos orientaciones y asesoría en la elaboración del presente trabajo de investigación.

**AUTOR: RONALD PAPUICO ROCA.**

## ÍNDICE GENERAL

	Pág,
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>11</b>
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	12
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	12
<b>1.2. ANTECEDENTES</b>	<b>12</b>
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	12
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	14
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	15
<b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:</b>	<b>16</b>
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>17</b>
2.1.1. LA INFORMALIDAD LABORAL	17
2.1.2. LA REALIDAD ECONÓMICA DEL PAÍS	17
2.1.3. DISMINUIR LA INFORMALIDAD LABORAL	17

2.1.4. LAS CAUSAS DE LA INFORMALIDAD LABORAL	18
2.1.5. CONSECUENCIAS DEL EMPLEO INFORMAL	18
2.1.6. LOS EMPLEOS INFORMALES Y SUS CONSECUENCIAS	19
2.1.7. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LAS MYPES	19
2.1.8. LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE LAS MYPES	19
2.1.9. EL COMERCIO INFORMAL	20
2.1.10. CONSECUENCIAS NEGATIVAS DE LA INFORMALIDAD LABORAL	20
2.1.11. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL	21
2.1.12. EL IMPACTO EN LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO	21
2.1.13. COSTOS PARA INGRESAR A LA FORMALIDAD LABORAL DE LAS MYPES	22
<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>22</b>
<b>2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>24</b>
<b>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>24</b>
3.2.1. POBLACIÓN	24
3.2.2. MUESTRA	24
<b>3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>25</b>
3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	25
3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	25
<b>3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>26</b>
<b>3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>26</b>
<b>3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>26</b>
<b>3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>26</b>
<b>3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>27</b>

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

<b>4.1. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LAS PYMES.</b>	<b>28</b>
<b>4.2. RESULTADOS SOBRE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL.</b>	<b>31</b>
<b>4.3. RESULTADOS SOBRE ANÁLISIS DE LA INFORMALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS PYMES Y LA AFECTACIÓN EN LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL.</b>	<b>34</b>
<b>4.4. JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE ESTUDIO.</b>	<b>38</b>
<b>4.5. MARCO JURÍDICO DE ANÁLIZADO EN LA INVESTIGACIÓN.</b>	<b>38</b>
<b>4.6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.</b>	<b>40</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>47</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>49</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>50</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>54</b>

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág,</b>
<b>Anexo 01:</b> Matriz de consistencia	55
<b>Anexo 02:</b> Ficha bibliográfica.	56
<b>Anexo 03:</b> Ficha de análisis de norma	63
<b>Anexo 04:</b> Ficha de análisis de jurisprudencia.	73

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general de analizar de qué forma la existencia de la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES, viene afectando en la remuneración mínima vital en la ciudad de Juliaca durante el año 2023; la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha logrado analizar que la existencia de la informalidad laboral en las PYMES viene trayendo como consecuencia un alto índice de desempleo, llegando a promoverse en muchos casos el subempleo situación que conlleva a que las personas que logran trabajar en una PYME, lo hacen percibiendo una remuneración muy por debajo del monto mínimo, lo que impide cubrir la canasta básica familiar, dentro de este contexto la precariedad a nivel del empleo que se viene promoviendo mediante las PYMES presenta un vínculo con la desregulación del mercado de trabajo bajo el ámbito de la implementación de políticas sociales compensatorias y focalizadas en el marco de la desvalorización de la economía, mediante un ajuste en la estructura del derecho laboral; así mismo, se pudo identificar que la informalidad laboral en las PYMES viene afectando los derechos laborales de los trabajadores; donde el nivel de informalidad es mayor así como el nivel de empleo es de muy baja calidad inclusive no se logra pagar a los trabajadores con una remuneración mínima vital ni mucho menos se logra asumir sus beneficios laborales, dentro de este escenario se logra desarrollar en mayor magnitud el subempleo que constituye atentatorio a los derechos laborales de los trabajadores.

**Palabras clave:** Derecho, Informalidad, PYME, Remuneración, Trabajador.

## ABSTRACT

The study's general objective was to analyze how the existence of labor informality of workers in SMEs has been affecting the minimum living wage in the city of Juliaca during the year 2023; the study sample was the bibliography related to the research topic; the approach used in the study was qualitative; the type of basic research was from the descriptive legal point of view, the technique used was the analysis of the information collected in merit to the objectives raised, within the study the following conclusions are had: It has been possible to analyze that the existence of labor informality in the SMEs has been bringing as a consequence a high rate of unemployment, reaching to promote in many cases the underemployment situation that leads to the people who manage to work in a SME, do so receiving a remuneration well below the minimum amount, which prevents covering the basic family basket, within this context the precariousness at the level of employment that has been promoted through the SMEs presents a link with the deregulation of the labor market under the scope of the implementation of compensatory and focused social policies in the framework of the devaluation of the economy, through an adjustment in the structure of the labor law; Likewise, it was possible to identify that the labor informality in the SMEs has been affecting the labor rights of the workers; where the level of informality is higher and the level of employment is of very low quality, and workers are not even paid a minimum living wage, much less are they able to assume their labor benefits, within this scenario, underemployment develops to a greater extent, which constitutes an attack on the labor rights of workers.

**Keywords:** Right, Informality, PYME, Remuneration, Worker.

## INTRODUCCIÓN

Dentro de la presente investigación se ha logrado realizar el análisis sobre la informalidad laboral suscitada en las PYMES quienes vulnerando la percepción de una remuneración mínima vital en favor del trabajador, situación que es una realidad en el ámbito laboral donde muchas personas aceptan puestos de trabajo sin que medie un contrato laboral donde se especifique las condiciones básicas del empleo y los beneficios laborales que pueda a bien percibir, llevándolo a contar con un trabajo totalmente informal.

Así mismo con los resultados que se han logrado obtener servirá de fuente de información a nivel académico sobre un tema realmente muy controvertido en el ámbito del derecho laboral, por cuanto existen personas quienes por necesidad económica vienen aceptando puestos de trabajo sin un contrato previo, donde debe de conocerse cuáles serán sus beneficios laborales; así mismo dentro de la investigación se analizar el porqué las microempresas con el afán de evadir impuestos viene contratando a sus trabajadores bajo una situación de informalidad.

A nivel del estudio se ha llegado a utilizar diversas técnicas e instrumentos de índole cualitativo con el afán de realizar el análisis de la información relacionado a la vulneración de los derechos remunerativos por las PYMES que repercute en los intereses de sus trabajadores, así mismo los resultados que lleguen a encontrar servirán de fuente de información primaria para futuras investigaciones relacionadas al tema. Cabe destacar que a nivel del estudio se ha llegado a analizar la situación jurídica a nivel del ámbito laboral entre el trabajador y las PYMES, de qué forma vienen operando bajo los criterios de la formalidad en pos de poder entregar al trabajador sus beneficios laborales tal cual les corresponde de acuerdo a ley. Por otro lado, dentro del estudio se pretende observar cada uno de los problemas que viene presentando las pequeñas y medianas empresas en relación al aspecto remunerativo para con sus trabajadores.

En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer

los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Debemos considerar que el trabajo informal en la actualidad se ha convertido en una dura realidad donde vienen predominando en varios países, el cual viene siendo relacionado con el abuso de muchos empleadores sobre los trabajadores vulnerando así en primer lugar el no pago de los beneficios laborales y una remuneración justa.

Es así que la informalidad dentro del ámbito laboral en el Perú, viene vulnerando los derechos fundamentales de las personas donde muchos de los empleadores informales no llegan a pagar una remuneración mínima vital según ley, ya que es la misma ley quien lo permite, sumado a ello es que las normas de carácter tributario y los impuestos hacen que las microempresas puedan operar a nivel de la informalidad.

Debemos entender que a nivel del desarrollo de las PYMES a nivel de la informalidad urbana en todo el territorio peruano viene siendo un fenómeno que va caracterizando a la situación económica en estos últimos tiempos, esto como consecuencia de la existencia de una migración masiva de la gente del campo a la ciudad, con ello se ha venido dando el autoempleo donde muchas personas han llegado a emprender negocios bajo unidades económicas a pequeña escala, muy a pesar de la existencia de escasos puestos de trabajo formal.

No debemos olvidar que el sector que viene siendo compuesto por las PYMES, se ha logrado consolidar a nivel del mundo industrial en el Perú, es así que su producción asciende al 42% del total que viene produciendo la industria peruana. Pero cabe resaltar que

estas PYMES están inmersas en la informalidad donde ofertan empleos totalmente informales vulnerando en su mayoría el carácter remunerativo del trabajador, trayendo consigo niveles bajos sobre el quantum de los salarios.

Dentro de este contexto las PYMES no logran asumir en pagar los beneficios laborales que le corresponden al trabajador de acuerdo a ley, llegando en muchos casos a desampararlos restringiendo los derechos laborales de los trabajadores, poniendo un ejemplos en relación al beneficio de la gratificación equivalen a un sueldo para el trabajador a nivel del régimen laboral general, pero dentro del régimen de la pequeña empresa se viene reduciendo este concepto a la mitad y a nivel de la microempresa el trabajador no tiene derecho a percibirla, es por ello que la misma norma laboral de las PYMES hacen que ingresen a una situación de informalidad bastante extendida, que viene perjudicando a los trabajadores.

Frente a este problema se tiene las siguientes interrogantes en la investigación, las cuales son:

#### **1.1.1. PROBLEMA GENERAL**

- ¿De qué forma la existencia de la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES, viene afectando en la remuneración mínima vital en la ciudad de Juliaca durante el año 2023?

#### **1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cuáles son los factores que influyen en la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES en la ciudad de Juliaca, 2023?
- ¿En qué medida la informalidad laboral en las PYMES viene afectando los derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Juliaca, 2023?

### **1.2. ANTECEDENTES**

#### **1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

**Contreras (2016)**, ha realizado su estudio sobre el empleo informal del colectivo latinoamericano con más residentes en España frente a la crisis suscitada; una aproximación dentro del periodo del año 2005 al 2014; a nivel del estudio el autor pudo analizar de forma previa la crisis económica donde se propuso modificar cada uno de los

elementos a nivel de las formas de contratar al personal dentro del ámbito de la crisis económica, donde se dio un declive a nivel de los contratos temporales que se vinieron dando a tiempo completo a nivel de la población sudamericana en especial, dentro de esta crisis se dio el incremento de la remuneración de los trabajadores pero siempre en cuando se pueda someter a un contrato de tiempo completo bajo un nivel de productividad, lo que ha conllevado a permanecer mayor tiempo en las instalaciones de las empresas para poder cubrir los índices de productividad de parte del trabajador.

**León (2017)**, logró realizar su estudio sobre la heterogeneidad en el mercado de trabajo informal en Chile. Donde el autor pudo centrarse en el desarrollo de las características heterogéneas dentro del ámbito laboral al evidenciar la existencia de grupos de personas que vienen laborando de forma voluntaria, junto con las personas que laboran de manera forzosa quienes tiene el único motivo de poder generar económica para poder subsistir, es por ello que dentro del estudio se ha logrado analizar cada una de las características heterogéneas de los trabajadores en el mercado laboral, donde se pudo evidenciar la existencia de trabajadores quienes admiten ser sometidos a la explotación laboral de parte de sus empleadores con el afán de conservar su puesto de trabajo.

**Torres (2018)**, pudo desarrollar su estudio sobre la informalidad laboral: un acercamiento a las víctimas del desplazamiento forzado en las ciudades principales y áreas metropolitanas. Estudio que ha sido realizado en la Universidad la Sabana en el país de Colombia, donde el autor pudo destacar en el estudio el problema sobre la inserción laboral de la población migrante con motivos realmente violentos. Cabe destacar que la investigación se ha desarrollado bajo el enfoque cualitativo donde el autor ha desarrollado la revisión de literatura que tiene relación al desplazamiento forzado como consecuencia del conflicto interno colombiano, que ha conllevado a mantener la informalidad laboral que viene presentándose dentro del contexto empresarial. En el análisis que se ha desarrollado el autor también pudo encontrar dos modelos econométricos no lineales que tienden a depender bajo un sistema binario discreto donde se ha evidenciado que el trabajador que viene siendo desplazado a la informalidad laboral es como consecuencia del tamaño de la

empresa y su forma de operar en el contexto comercial.

**Chicaiza (2017)**, ha desarrollado su estudio sobre el análisis del comercio informal y su incidencia a los comerciantes regularizados en la parroquia de Cotocollao, Cantón Quito durante el año 2015. El autor pudo evidenciar que la actividad informal es un tipo de trabajo irregular, donde el trabajador muchas veces es sometido a trabajar largas horas de forma forzada a fin de obtener ganancias que le permita subsistir económicamente, por otro lado en el estudio se ha logrado identificar que la migración de las personas del campo a la ciudad ha generado inestabilidad en las relaciones laborales generando en muchos casos el incremento de la informalidad laboral, cabe destacar que la incidencia del comercio informal tiene como consecuencia la informalidad laboral, lo que viene sobreponiéndose a las empresas formales quienes viene afectados sus ingresos económicos.

### 1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

**Galicia (2017)**, Ha logrado analizar el derecho e informalidad explicaciones alternativas a la relación entre el derecho laboral y la informalidad dentro del contexto del caso de Gamarra. Es así que el autor pudo observar que el 23.3% de la informalidad laboral se ha logrado consolidar dentro de este mercado, esto como consecuencia de que el estado peruano no viene ejerciendo su principio de autoridad. Es por ello que no existe una eficiente fiscalización laboral, más aún se ha evidenciado la existencia de diversos conflictos que se vienen ventilando al interior de los diferentes juzgados de la ciudad Lima, hecho que contribuye a que se presente una serie de conflictos laborales. Es por ello que frente a esta informalidad se recomienda que se tenga a bien realizar la debida fiscalización laboral esto con el propósito de reivindicar los derechos de los trabajadores que están en un estado de informalidad en el trabajo.

**Ruiz (2017)**, pudo realizar su estudio sobre la remuneración mínima vital y la informalidad laboral de las microempresas en el mercado Cruz de Motupe del Distrito San Juan de Lurigancho durante el año 2016. Donde el autor pudo analizar la existencia de una relación positiva considerable entre la remuneración mínima vital y la informalidad laboral de las microempresas esto en mérito a los resultados obtenidos del estudio desarrollado bajo un

enfoque cuantitativo, donde se a podido evidenciar que no existe un contrato de trabajo que pueda a bien respaldar los derechos adquiridos por parte de los trabajadores ni mucho menos acreditar su derecho a percibir una remuneración ajustada a ley así como sus beneficios laborales.

**Ynfante (2018)**, pudo desarrollar su estudio sobre el nivel de cultura tributaria y su influencia en la informalidad de los comerciantes del mercado central de Morropón en los años del 2017 al 2018. Donde el autor del estudio pudo determinar que la cultura tributaria de los comerciantes del mercado de Morropón no mantienen una relación con sus valores o principios subjetivos personales, más por el contrario lo que procuran es dar el cumplimiento del pago que es requerido en mérito a la informalidad. Donde el 94.4% de las personas encuestadas desconocer sobre detalles de los aspectos tributarios y el orden de legalidad generando actitudes informales, así mismo los comerciantes están inmersos en la informalidad porque se resisten a tributar con el objetivo de no mermar sus ingresos y utilidades, evidenciando una cultura tributaria escasa como consecuencia de la corrupción que existe en el país.

**Garcia Valdivieso (2016)**, pudo desarrollar su estudio sobre los órganos de control del estado y la informalidad laboral en las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Tingo María durante el año 2016, Donde el auto pudo obtener los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada que los contribuyentes quienes viene a ser las micro y pequeñas empresas MYPES, no tienen representatividad contributiva frente al estado peruano, ni mucho menos el estado viene generando políticas de inspección para poder erradicar la informalidad en la que se encuentran inmersos sus trabajadores. Debido a que no existe una buena fiscalización y supervisión por parte de las entidades del estado, así mismo se ha podido evidenciar que los trabajadores vienen desconociendo sus derechos laborales.

### **1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES**

**Machaca (2017)**, ha realizado su estudio sobre los determinantes de la informalidad laboral y brechas de ingresos entre empleos formales e informales en el Perú durante el año 2017, donde el autor a podido observar que los determinantes que viene influyendo en la

informalidad en el empleo a nivel del estado peruano, viene relacionado con la educación de la persona, su experiencia laboral y fundamentalmente su edad; cabe destacar que el estudio muestra una relación positiva entre el sexo y el tipo de empresa donde viene laborando el trabajador (microempresa). Es así que a mayor experiencia laboral se disminuye la informalidad en el trabajo conllevando a poder colocar al trabajador en un puesto laboral formal, pero cabe destacar que cuando la persona viene laborando en una microempresa existe la posibilidad de que esté inmerso en un puesto de trabajo informal.

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

- Analizar de qué forma la existencia de la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES, viene afectando en la remuneración mínima vital en la ciudad de Juliaca durante el año 2023.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Conocer los factores que influyen en la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES en la ciudad de Juliaca, 2023.
- Identificar en qué medida la informalidad laboral en las PYMES viene afectando los derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Juliaca, 2023.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. LA INFORMALIDAD LABORAL**

La informalidad laboral deviene de la actividad que desarrollan ciertas empresas al margen de la ley que viene controlando la diversas actividades económicas en el país. En consecuencia las empresas que se someten a la informalidad lo hacen con la finalidad de poder evadir las cargas tributarias, hecho que tendrá como consecuencia de que no venga a recibir la protección social así como los servicios que el estado brinda a una empresa formal. (Loayza, 2014)

##### **2.1.2. LA REALIDAD ECONÓMICA DEL PAÍS**

No cabe duda que la realidad económica del país se ha desarrollado bajo el sistema del capitalismo contemporáneo, haciendo que el contexto laboral sea cada vez mas escaso en relación a los trabajos formales que viene ofreciendo el mundo laboral. Debemos considerar que la economía del Perú viene estando en desarrollo, donde necesita la inyección de inversión de la empresa privada haciendo que el mundo laboral peruano sea considerado como un capital pequeño donde las empresas ven que existe un excedente de trabajadores dentro de una empresa. (Gamero, 2013)

##### **2.1.3. DISMINUIR LA INFORMALIDAD LABORAL**

Esta situación tiene como finalidad de poder incrementar en las mejoras sobre las condiciones de trabajo que tendrá como objetivo fomentar la calidad de vida del trabajador dentro del contexto nacional. Es así que con la disminución de la informalidad laboral conllevará a poder generar un crecimiento económico, fomentar la calidad de las

condiciones de trabajo y se incentivará el incremento de la productividad empresarial, algo muy elemental que se tendrá es que evitará a que se presente ciertas desigualdades y la práctica de la exclusión social. (Pedraza, 2016)

#### **2.1.4. LAS CAUSAS DE LA INFORMALIDAD LABORAL**

Debemos considerar que la informalidad laboral viene siendo constituida y fomentada por las empresas informales ofreciendo plazas laborales bajo las mismas condiciones, llevando a las siguientes consecuencias:

##### **a. Desprotección social**

La forma de fomentar la desprotección social de las personas se da porque no se tiene un empleo formal y digno, las plazas de trabajo que ofrecen estas empresas están fuera del contexto y la protección legal para los trabajadores, llevándolos a estar laborando bajo proposiciones totalmente informales.

##### **b. La práctica de actos de corrupción**

La informalidad laboral nos lleva a la práctica de corrupción por parte del empleador frente a la autoridades encargadas de fiscalizar la situación laboral de los trabajadores dentro de la empresa, donde muchas veces es el empleador quien falsea información a fin de evitar las sanciones a que puedan estar sujetas como consecuencia de tener a trabajadores en un estado de total abandono por el marco jurídico y la formalidad.

##### **c. Fiscalización**

Es así que la falta de una fiscalización eficaz para poner al descubierto los actos de informalidad dentro de la empresa frente a los trabajadores conlleva a poder imponer sanciones y obligará a que el empleador pueda ingresar al mundo de la formalidad a fin de evitar acciones negativas que traigan el desmedro para los intereses de los trabajadores. (Arce, 2015)

#### **2.1.5. CONSECUENCIAS DEL EMPLEO INFORMAL**

Debemos comprender que el empleo informal sin duda alguna traerá como consecuencias diversos problemas entre el trabajador y el empleador donde muchas veces será el juzgado de trabajo quien deba de determinar quién tiene mejor derecho, por otro lado el trabajo

informal se relaciona en otorgar remuneraciones muy por debajo del mínimo legal, no entregar sus beneficios laborales y colocar a la persona en condiciones totalmente precarias. Por otro lado, hace que el nombre de la empresa sea deteriorado frente al contexto comercial trayendo una reducción en su producción habitual de bienes así como de servicios. (Arenas, 2014)

#### **2.1.6. LOS EMPLEOS INFORMALES Y SUS CONSECUENCIAS**

- a. Una de las consecuencias es que se tiene trabajadores conscientes de su trabajo informal y empleadores que fomentan la informalidad vulnerando los derechos de los trabajadores.
- b. Trabajadores con remuneración por debajo del mínimo legal sin que perciban los beneficios laborales.
- c. Persona en condición de asalariados, quienes mantienen un trabajo informal donde no vienen recibiendo protección de la legislación laboral.
- d. Trabajadores asalariados quienes no están declarados ante el ministerio de trabajo teniendo un contrato de trabajo aparente totalmente ilegal. (Díaz y Gálvez, 2015)

#### **2.1.7. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LAS MYPES**

Se dieron nacimiento mediante la Ley de Promoción y Formalización de la MYPE (Ley Nro. 28015), cuyo marco jurídico fue reemplazado mediante Ley General de la Pequeña y Microempresa Ley Nro. 27268 promulgado en el año 2000. Este marco normativo se ha dado en vista de que los procesos administrativos que dan razón a la creación de una empresa en el Perú son sumamente burocráticos, complejos y algunos innecesarios, sumado a ello las diversas acciones y medidas de los diferentes estamentos gubernamentales en el territorio peruano no están coordinadas y muchas veces llegan a confundir al administrado. (Pedraza, 2016)

#### **2.1.8. LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE LAS MYPES**

- a. Las MYPES vienen a constituir en una unidad productiva pequeña, de propiedad y gestión muchas veces familiar privada.
- b. Son flexibles ya que su operatividad se adecua de acuerdo al contexto económico.

- c. Son dependientes del trabajo sobre materias primas y servicios básicos que pueda a bien brindar.
- d. Presenta un bajo costo en la mano de obra.
- e. Desarrolla sus actividades con poco tecnicismo y escasa capacitación para con sus trabajadores.
- f. Existe muy poco de la participación de grandes empresas en relación a su operatividad.
- g. Las MYPES desarrollan sus actividades comerciales y de servicio a nivel local preferentemente.
- h. No presenta una eficiente estructura empresarial. (Mendiburu, 2016)

#### **2.1.9. EL COMERCIO INFORMAL**

El comercio informal se ha constituido en los últimos tiempos en las actividades más resaltantes en la economía informal dentro del estado peruano, este comercio mueve su economía en las calles donde muchas veces los vendedores ambulantes ofertan sus productos y servicios de forma informal, donde no tienen una actividad laboral que le permita tener acceso a tener una debida protección legal por parte del estado. cabe destacar que el comercio informal en todos sus niveles se viene incrementando de forma alarmante esto como consecuencia del desempleo y falta de capacidad del gobierno peruano de poder formalizar a estos comerciantes que se mantienen al margen de la ley. (Belapatiño, 2017)

#### **2.1.10. CONSECUENCIAS NEGATIVAS DE LA INFORMALIDAD LABORAL**

- a. Las empresas que están en la informalidad deben de generar gastos extras a fin de no ser descubiertos por la autoridad y así evitar las sanciones correspondientes.
- b. El hecho de operar dentro del contexto de la clandestinidad lleva al propietario del negocio informal a poder operar en espacios totalmente reducidos corriendo el riesgo de que las personas puedan sufrir algún accidente.
- c. La empresa que se mantiene en la informalidad no podrá acceder a créditos que vienen ofreciendo las entidades financieras.
- d. Las empresas informales no pueden acceder a canales publicitarios a fin de poder ofrecer sus productos o actividades, lo que limitará su campo de negocios.

- e. Las empresas informales tienden a estar al margen de los mercados legales donde el cliente deberá de cerciorarse bien si quiere invertir con estas empresas que operan al margen de la ley.
- f. Impide de que la empresa informal llegue a asociarse y poder expandir sus operaciones a nivel nacional e internacional evitando innovar en su producción. (Contreras, 2016)

#### **2.1.11. REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL**

Cabe resaltar que el elemento de la remuneración que es parte de una relación laboral viene recibiendo protección legal mediante la normatividad supranacional, mediante la declaración universal de derechos humanos, a nivel del artículo, 23 inciso 3 hace referencia que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le permita proveer para cubrir sus necesidades fundamentales para el y su familia, bajo condiciones del respeto a su dignidad como ser humano. Por otro lado se tiene a la organización internacional del trabajo, mediante el convenio 131 ha logrado fijar la remuneración mínima la cual debe obedecer a cubrir la necesidades elementales del trabajador y de su familia. Dentro del contexto normativo nacional se tiene a la constitución política que a nivel de su artículo 24, pudo regular que todo trabajador tiene el derecho a percibir una remuneración justa la cual garantice el bienestar del trabajador y de su familia, cabe mencionar que en el Perú es el estado quien regula la remuneración mínima vital. (Dearkin, 2016)

#### **2.1.12. EL IMPACTO EN LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO**

Sin duda alguna el computrabajo formal conlleva a poder presentar en el mundo laboral una plaza de trabajo formal, donde se ofrece el pago de una remuneración acorde a ley así como los beneficios sociales que le puede corresponder al trabajador, en ese entender la empresa privada cuando ofrece un puesto laboral debe de ser teniendo como base la remuneración mínima vital que es regulado por la normatividad pertinente. La otra cara de la moneda es que se tiene la informalidad laboral donde las empresas muchas veces contratan personas bajo condiciones totalmente alejadas a la norma laboral, no llegandoles a pagar una remuneración mínima vital, ni mucho menos se les llega a alcanzar sus beneficios laborales vulnerando así su dignidad como ser humano. (Delgado y Mendieta, 2015)

### **2.1.13. COSTOS PARA INGRESAR A LA FORMALIDAD LABORAL DE LAS MYPES**

Debemos tener en cuenta que el hecho de ingresar a la formalidad laboral conlleva a tener que incorporar trabajadores dentro del ámbito formal, para ello debemos de advertir lo siguiente:

- a. Se presenta un alto costo laboral.
- b. Se presentan ciertos trámites que deben de hacerse a fin de estar inmerso en la ley.
- c. Se debe de tributar en favor del estado de forma puntual.

Cabe destacar que mucho empresarios y dueños de establecimientos comerciales le tiene miedo al tema tributario, porque piensan que van a trabajar en favor de la SUNAT, o que esta entidad los va intervenir de forma permanente con el afán de quitarles su capital, este precepto es totalmente equivocado, ya que actualmente existen sistemas simplificados para las pequeñas empresas, pero que no vienen dando buenos resultados ya que en estos tiempos resulta complicado el pagar los impuestos a nivel del sistema tributario nacional, pero si el estado se propondría poner estándares elementales para ingresar a la formalidad, existiría menos informalidad y se abriría la posibilidad de ofertar mayores puesto de trabajo formales. (Jiménez y Quispe, 2015)

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN**

### **a. Contratos**

Viene a ser un acto jurídico laboral la cual es desarrollado entre el trabajador y el empleador donde se dan a conocer los deberes y obligaciones nacidas de una relación laboral, para los contratos laborales rige el principio de autonomía de la voluntad y por ende tiene rigor normativo para las partes. (Portes & Haller, 2004)

### **b. Comercio informal**

Es aquella actividad no segura donde muchas veces no logra cubrir las necesidades económicas de la persona y por ende está alejado de la realidad jurídica, es así que las personas que se dedican al comercio informal no están inmersas dentro de la normativa que las logre amparar. (Loayza, 2014)

### **c. Economía informal**

Son consideradas aquellas actividades económicas que las desarrollan las personas ajenas a lo que viene regulando la normativa para el caso, donde su movimiento económico es totalmente informal. (Sandoval, 2014)

#### **d. Empleo informal**

El empleo informal es el resultado del comercio informal donde los trabajadores no tienen una relación laboral formal así mismo están lejos de percibir los beneficios laborales de acuerdo a ley. (Solano, 2017)

#### **e. Informal**

El término informal está relacionado a toda actividad irregular; donde no se tiene ningún respeto por lo que pueda a bien regular la norma en específico. (Belapatiño, 2017)

#### **f. Microempresas**

La microempresa es una asociación de personas que vienen operando a nivel de una persona jurídica debidamente organizada donde utilizan sus conocimientos y recursos humanos a fin de poder promover sus productos en pequeños mercados. (Cuba, 2019)

### **2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **- La Constitución de 1993**

En relación al artículo 24, sobre el derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

#### **- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

La cual fue aprobada por el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, a nivel de su artículo 6, logra definir a lo que significa la remuneración.

#### **- La Ley de Organización y Funciones del Ministerio Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE (Ley N° 29381)**

A razón del numeral 7 y 9 del artículo 7, lograron fijar los diversos lineamientos para la política remunerativa concordante con el artículo 24 de la Constitución Política del Perú.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado en el distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno, esta provincia tiene una extensión de 2 277,63 kilómetros cuadrados y se encuentra ubicado al lado nor - oeste del Lago Titicaca, la zona de estudio se ha llegado a escoger porque en la ciudad de Juliaca se tiene una gran cantidad de MYPES donde vienen fomentando la informalidad en los puestos de trabajo afectando muchas veces un derecho fundamental de las personas, el cual es de poder percibir una remuneración mínima vital por el trabajo que vienen realizando.

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

##### 3.2.1. POBLACIÓN

La población de estudio estuvo conformada por la doctrina, norma y jurisprudencia que permitirá realizar el análisis sobre la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES y la afectación en la remuneración mínima vital.

##### 3.2.2. MUESTRA

La muestra de estudio que se aplicó en la investigación fue de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. Es así que la muestra de estudio que se considero fue:

- La constitución política del Perú.
- Decreto legislativo Nro. 728
- Principios del derecho laboral.
- Naturaleza jurídica de la remuneración mínima vital.

- La doctrina jurídica sobre la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES y la afectación en la remuneración mínima vital.
- La jurisprudencia relevante que permitirá realizar el análisis sobre la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES y la afectación en la remuneración mínima vital.

### **3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

**Método descriptivo:** Porque permitió realizar la evaluación de las características del estudio sobre la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES y la afectación en la remuneración mínima vital.

**Método inductivo:** Porque permitió realizar un estudio de lo específico a lo general en el marco del análisis sobre la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES y la afectación en la remuneración mínima vital.

#### **3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN**

##### **a. Técnicas de recolección de la información**

###### **- La técnica de la observación documental**

Por esta técnica he logrado desarrollar el análisis en mérito a las fuentes documentales, así mismo se pudo evidenciar cada uno de los hechos presentes que están regulados en diversos textos jurídicos en materia laboral, por otro lado se pudo analizar el texto normativo que tiene relación sobre la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES y la afectación en la remuneración mínima vital.

##### **b. Técnicas de análisis de la información**

###### **- La técnica de análisis normativo**

Mediante esta técnica se ha logrado realizar el estudio de la ley laboral relacionado a la regulación normativa sobre la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES y la afectación en la remuneración mínima vital.

###### **- La técnica del estudio hermenéutico**

Mediante esta técnica se pudo realizar la interpretación del texto normativo de forma independiente actualizada y autorizada por el contexto jurídico en materia del derecho

laboral, que tienen relación con la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES y la afectación en la remuneración mínima vital.

### **3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN**

#### **a. Ficha de análisis bibliográfico**

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico pude consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas en derecho laboral, que están relacionados con la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES y la afectación en la remuneración mínima vital.

#### **b. Fichas de análisis normativo**

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo logré realizar la interpretación de la normatividad laboral relacionada con la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES y la afectación en la remuneración mínima vital.

### **3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, relacionados con la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES y la afectación en la remuneración mínima vital.

### **3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de índole descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; en consecuencia, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico, que servirá para poder conocer diversos temas relacionados a la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES y la afectación en la remuneración mínima vital. (Aranzamendi, 2015)

### **3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN**

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la

delimitación geográfica; en consecuencia, se logró considerar la doctrina jurídica y norma legal que forman parte del sistema jurídico nacional, relacionado con la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES y la afectación en la remuneración mínima vital. (Aranzamendi, 2015)

### 3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

Ejes de análisis	Sub ejes de análisis
Informalidad laboral en las PYMES	Legislación laboral en las PYMES. Los contratos laborales. Empleo informal.
Afectación en la remuneración mínima vital.	Derecho a una remuneración justa. Legislación remunerativa. Requisitos para percibir una remuneración mínima vital. Principio remunerativo.

**Fuente:** Elaboración propia del autor.

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA INFORMALIDAD LABORAL EN LAS PYMES.

A nivel del análisis que se viene realizando se tiene que el problema de la informalidad laboral de las PYMES se viene dando como consecuencia de un alto índice de desempleo que existe, llegando a promoverse en muchos casos el subempleo situación que conlleva a que las personas que logran trabajar en una PYME, lo hacen percibiendo una remuneración muy por debajo del monto mínimo, lo que impide cubrir la canasta básica familiar. Dentro de este contexto la precariedad a nivel del empleo que se viene promoviendo mediante las PYMES presenta un vínculo con la desregulación del mercado de trabajo bajo el ámbito de la implementación de políticas sociales compensatorias y focalizadas en el marco de la desvalorización de la economía, mediante un ajuste en la estructura del derecho laboral. Debemos de resaltar que, de cada diez peruanos, seis vienen trabajando en una PYME, el problema nace porque no todos los trabajadores de las PYMES viene estando en la misma situación laboral, donde las remuneraciones, las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas varían de forma significativa según el tamaño de la empresa. Cabe destacar que a nivel del territorio peruano existen cerca de 1,5 millones de microempresas. En su mayoría presentan la característica de ser informales donde no llegan a cumplir con las normas laborales, tributarias y municipales. Es así que las PYMES tienen un gran mérito ya que ellos mismos han logrado generar su empleo propio, pero al mismo tiempo no tienen una proyección de convertirse en una gran empresa, porque vienen incurriendo en informalidades no solo a nivel laboral sino también a nivel tributario. Dentro del estudio que

venimos realizando dos de cada diez trabajadores peruanos vienen siendo empleado por empresas privadas comprendidas en una PYME bajo las características formales en consecuencia resulta un mínimo de personas quienes ostentan un trabajo formal llegando a percibir mínimamente una remuneración mínima vital, y consecuentemente tenga a bien percibir sus beneficios laborales. Debemos destacar que a nivel de las microempresas necesitan ser capacitados, financiados y tener la libertad de acción esto con la finalidad de poder mantener una carrera empresarial de forma similar a las empresas llamadas grandes, en ese sentido los microempresarios demandan libertad para actuar y desarrollarse, pero muchas veces estas personas logran mantener una relación cotidiana con los municipios de manera tensa dónde está llena de actos de corrupción, fomentando muchas veces la informalidad a nivel de las PYMES. Por otro lado, las PYMES tiene que hacer frente a la legislación tributaria donde muchas veces generan impuestos muy costosos trayendo como consecuencia que estas logren eludirlos. Dentro del análisis que se viene realizando se logró identificar que las barreras que tienen las MYPES de convertirse en una gran empresas, es como consecuencia de lo complejo y la elevada presión que emana la voluntad de la normativa a nivel tributario así como los costos laborales. Dentro de este contexto el Estado peruano con el afán de avanzar de forma rápida en la creación de empleo sostenible y de poder gozar de una calidad de vida óptima, tiene la obligación de implementar en sus diversas instancias una cultura de simplificación y flexibilización a nivel de las PYMES, a fin de facilitar el desarrollo del sector privado y no frenarlo, promoviendo una política de inclusión social orientado a brindar un buen empleo.

La informalidad laboral deviene de la actividad que desarrollan ciertas empresas al margen de la ley que viene controlando la diversas actividades económicas en el país. En consecuencia las empresas que se someten a la informalidad lo hacen con la finalidad de poder evadir las cargas tributarias, hecho que tendrá como consecuencia de que no venga a recibir la protección social así como los servicios que el estado brinda a una empresa formal. (Loayza, 2014); por otro lado, no cabe duda que la realidad económica del país se ha desarrollado bajo el sistema del capitalismo contemporáneo, haciendo que el contexto

laboral sea cada vez mas escaso en relación a los trabajos formales que viene ofreciendo el mundo laboral. Debemos considerar que la economía del Perú viene estando en desarrollo, donde necesita la inyección de inversión de la empresa privada haciendo que el mundo laboral peruano sea considerado como un capital pequeño donde las empresas ven que existe un excedente de trabajadores dentro de una empresa. (Gamero, 2013); es por ello que los empleos informales presentan sus consecuencias desde un punto de vista donde los trabajadores son conscientes de su trabajo informal y se tiene empleadores que fomentan la informalidad vulnerando los derechos de los trabajadores, los trabajadores con remuneración por debajo del mínimo legal sin que perciban los beneficios laborales, se tienen personas en condición de asalariados, quienes mantienen un trabajo informal donde no vienen recibiendo protección de la legislación laboral, los trabajadores asalariados quienes no están declarados ante el ministerio de trabajo teniendo un contrato de trabajo aparente totalmente ilegal. (Díaz y Gálvez, 2015); es por ello que la naturaleza jurídica de las MYPES radica en la Ley de Promoción y Formalización de la MYPE (Ley Nro. 28015), cuyo marco jurídico fue reemplazado mediante Ley General de la Pequeña y Microempresa Ley Nro. 27268 promulgado en el año 2000. Este marco normativo se ha dado en vista de que los procesos administrativos que dan razón a la creación de una empresa en el Perú son sumamente burocráticos, complejos y algunos innecesarios, sumado a ello las diversas acciones y medidas de los diferentes estamentos gubernamentales en el territorio peruano no están coordinadas y muchas veces llegan a confundir al administrado. (Pedraza, 2016); dentro del estudio que se desarrolla se presenta las características propias de las MYPES, quienes vienen a constituir en una unidad productiva pequeña, de propiedad y gestión muchas veces familiar privada, son flexibles ya que su operatividad se adecua de acuerdo al contexto económico, son dependientes del trabajo sobre materias primas y servicios básicos que pueda a bien brindar, se presenta un bajo costo en la mano de obra, se desarrolla sus actividades con poco tecnicismo y escasa capacitación para con sus trabajadores, existe muy poco de la participación de grandes empresas en relación a su operatividad, las MYPES desarrollan sus actividades comerciales y de servicio a nivel local preferentemente,

no presenta una eficiente estructura empresarial. (Mendiburu, 2016)

Dentro del estudio que se viene realizando el desarrollo de la PYME (Pequeña y Microempresa) se presenta dentro del contexto de la informalidad como consecuencia de un fenómeno característico de las últimas décadas, debido a un proceso acelerado de la migración de la población rural al sector urbano, asimismo se ha llegado a fomentar el autoempleo y el desarrollo de unidades económicas de la pequeña escala, así como los empleos asalariados. Es por ello que las PYMES hoy en día se han consolidado a nivel de la estructura industrial del país, donde se tiene a la producción nacional en un 42% aproximadamente de parte de las PYMES. Pero destaca que los niveles de informalidad es mayor así como el nivel de empleo es de muy baja calidad inclusive no se logra pagar a los trabajadores con una remuneración mínima vital ni mucho menos se logra asumir sus beneficios laborales, dentro de este escenario se logra desarrollar en mayor magnitud el subempleo que constituye atentatorio a los derechos laborales de los trabajadores. Dentro de este escenario se debe mencionar que se tiene al acuerdo en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual viene relacionado a la remuneración mínima vital, donde refiere que debe considerarse aspectos relacionado a poder determinar el monto, como una necesidades de los trabajadores y consecuentemente de sus familias de quienes dependen de él, por otro lado, debe ponerse atención al costo de vida, el promedio de remuneraciones en el país, la seguridad social, entre otros criterios que permitan evitar la vulneración los derechos de los trabajadores.

#### **4.2. RESULTADOS SOBRE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL.**

Debemos de destacar que la informalidad se encuentra más presente en las PYMES donde se registra que el 90% vienen trabajando al margen de la informalidad afectando así sus derechos de sus trabajadores a nivel del aspecto remunerativo, por otro lado, debemos de considerar que la informalidad está presente en empresas informales así como también en empresas formales, destacado según datos del Ministerio de Trabajo que el 22% de trabajadores trabajan en una situación informal en PYMEs del sector formal, mientras que el 78%, tienen un trabajo informal dentro de una PYME informal, situación que viene afectando

los derechos laborales de estos trabajadores. Dentro de este contexto debemos considerar los diversos factores que dan lugar a la informalidad laboral a nivel de las PYMEs, dentro de ellas se tiene a los costos de formalización las cuales son considerados como los más altos que los beneficios que se pueda obtener de esta situación, por otro lado se presenta la austera capacidad del gobierno en hacer cumplir las normas relacionadas al ámbito laboral, así como las diversas restricciones que emana del mismo marco normativo las cuales motivan a que se llegue a incrementar la informalidad laboral a nivel de las PYMEs, esta situación tiene como consecuencia de que exista una poca creación de trabajos bajo el contexto formal; por último debemos advertir que hoy en día en el Perú una persona desempleada le resulta difícil encontrar un trabajo formal donde pueda gozar de diversos beneficios laborales. No cabe duda que existen en el Perú empresarios que prefieren optar por la informalidad, todo ello con el propósito de poder evadir los impuestos y los diversos gastos administrativos como laborales, pero este escenario no es el ideal ya que las repercusiones se dará en contra de los intereses de los trabajadores bajo un contexto negativo ya que evitarán ofertar remuneraciones de acuerdo a ley y el pago de diversas obligaciones donde su actuar será conducente a estar en una situación de informalidad, lo que conllevará a que deba de invertir gran cantidad de esfuerzo para poder evitar ser descubierto y ser sancionados por estar desarrollando sus actividades al margen de la norma jurídica, dentro de este escenario se va a producir estrategias de evasión de responsabilidades.

Cabe resaltar que el elemento de la remuneración que es parte de una relación laboral viene recibiendo protección legal mediante la normatividad supranacional, mediante la declaración universal de derechos humanos, a nivel del artículo, 23 inciso 3 hace referencia que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le permita proveer para cubrir sus necesidades fundamentales para él y su familia, bajo condiciones del respeto a su dignidad como ser humano. Por otro lado se tiene a la organización internacional del trabajo, mediante el convenio 131 ha logrado fijar la remuneración mínima la cual debe obedecer a cubrir las necesidades elementales del trabajador y de su familia. Dentro del

contexto normativo nacional se tiene a la constitución política que a nivel de su artículo 24, pudo regular que todo trabajador tiene el derecho a percibir una remuneración justa la cual garantice el bienestar del trabajador y de su familia, cabe mencionar que en el Perú es el estado quien regula la remuneración mínima vital. (Dearkin, 2016); sin duda alguna el computrabajo formal conlleva a poder presentar en el mundo laboral una plaza de trabajo formal, donde se ofrece el pago de una remuneración acorde a ley así como los beneficios sociales que le puede corresponder al trabajador, en ese entender la empresa privada cuando ofrece un puesto laboral debe de ser teniendo como base la remuneración mínima vital que es regulado por la normatividad pertinente. La otra cara de la moneda es que se tiene la informalidad laboral donde las empresas muchas veces contratan personas bajo condiciones totalmente alejadas a la norma laboral, no llegando a pagar una remuneración mínima vital, ni mucho menos se les llega a alcanzar sus beneficios laborales vulnerando así su dignidad como ser humano. (Delgado y Mendieta, 2015)

A nivel de la remuneración que debe percibir un trabajador existe la debida normativa a nivel nacional así como supranacional que la regula, tal es así que la Declaración Universal de Derechos Humanos a nivel del su artículo 23, inciso 3; refiere que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria la cual le garantice a él así como a su familia las condiciones óptimas para poder subsistir todo ello en función al respeto de su dignidad como persona. Por otro lado, se tiene a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde hace mención a nivel del convenio 131, que el hecho de poder fijar los salarios mínimos deben atender en primer lugar el hecho de poder determinar y aplicar la remuneración mínima vital la cual debe cumplir en satisfacer la canasta básica familiar, en consecuencia toda remuneración mínima tiene que estar acorde con las necesidades del trabajador así como de su familia. A nivel de la normativa nacional se tiene a la Constitución Política del Perú donde hace referencia a nivel del artículo 24 que todo trabajador tiene el derecho a percibir una remuneración, equitativa y suficiente, el cual le pueda a bien garantizar al trabajador y a su familia la debida tranquilidad económica, social así como material, en ese sentido es el estado quien tiene la obligación de regular la remuneración

mínima vital.

#### **4.3. RESULTADOS SOBRE ANÁLISIS DE LA INFORMALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS PYMES Y LA AFECTACIÓN EN LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL.**

Cabe referir que la informalidad de las PYMES conlleva a restarle la confiabilidad a nivel institucional lo que dará lugar a que las entidades financieras no puedan brindarle el financiamiento económico respectivo hecho que dará lugar a una sub capitalización de la empresa, la informalidad conlleva a que los canales publicitario le sean bloqueados a fin de no poder promocionar sus productos y actividades, lo que le impedirá expandir sus servicios así como sus productos que viene produciendo; por otro lado, la informalidad de las PYMES conlleva a que no puedan contratar con el estado, generando incluso la reducción del mercado local, restandoles la posibilidades de asociarse y consecuentemente poder participar dentro del mercado internacional muy a pesar de que sus productos son de muy buena calidad. Las PYMES se encuentran categorizadas en función a diversos criterios tales como: la Cantidad de personal con la que cuentan en sus instalaciones, el volumen de su producción así como de sus ventas, se toma en consideración el capital productivo; en ese entender se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Pequeña empresa: hasta alrededor de 50 personas.
- Mediana empresa: entre 50 y 500 personas.
- Gran empresa: más de 500 personas.

Dentro de este contexto a nivel nacional el Ministerio de Economía a través de la SUNAT, ha logrado considerar los topes para que las empresas puedan estar inmersos en las categorías de PYMES, en función a una política económica, como a una política fiscal, etc. en concordancia con el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción y Competitividad laboral, Ley de Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa. Las PYMEs sin duda alguna a nivel del Perú han logrado plantear diversos enfoques así como propuestas de producción donde sus operaciones aportando acciones para poder paliar la crisis económica de las personas en cuanto a la falta de trabajo, así mismo se ha constituido en el

motor de desarrollo del país. Las PYMES mediante la Ley Nro. 28015, Ley de Promoción y Formalización de la MYPE, se ha logrado consolidar y ratificar como función especial del estado de poder promover la competitividad y productividad a nivel de las microempresas que vienen operando en todo el país, así mismo el estado peruano promueve el desarrollo de nuevas iniciativas empresariales pero dentro del contexto formal a fin de cautelar los derechos laborales de los trabajadores que laboran en estas empresas de forma fundamental.

Dentro del análisis que se viene realizando resulta necesario conocer la forma de disminuir la informalidad laboral, esta situación tiene como finalidad de poder incrementar en las mejoras sobre las condiciones de trabajo que tendrá como objetivo fomentar la calidad de vida del trabajador dentro del contexto nacional. Es así que con la disminución de la informalidad laboral conllevará a poder generar un crecimiento económico, fomentar la calidad de las condiciones de trabajo y se incentivará el incremento de la productividad empresarial, algo muy elemental que se tendrá es que evitará a que se presente ciertas desigualdades y la práctica de la exclusión social. (Pedraza, 2016); por otro lado, las causas de la informalidad laboral viene siendo constituida y fomentada por las empresas informales ofreciendo plazas laborales bajo las mismas condiciones, llevando a las siguientes consecuencias: Se promueve la desprotección social, la forma de fomentar la desprotección social de las personas se da porque no se tiene un empleo formal y digno, las plazas de trabajo que ofrecen estas empresas están fuera del contexto y la protección legal para los trabajadores, llevándolos a estar laborando bajo proposiciones totalmente informales; cabe referir que la informalidad laboral nos lleva a la práctica de corrupción por parte del empleador frente a la autoridades encargadas de fiscalizar la situación laboral de los trabajadores dentro de la empresa, donde muchas veces es el empleador quien falsea información a fin de evitar las sanciones a que puedan estar sujetas como consecuencia de tener a trabajadores en un estado de total abandono por el marco jurídico y la formalidad; por lo tanto la falta de una fiscalización eficaz para poner al descubierto los actos de informalidad dentro de la empresa frente a los trabajadores conlleva a poder imponer

sanciones y obligaría a que el empleador pueda ingresar al mundo de la formalidad a fin de evitar acciones negativas que traigan el desmedro para los intereses de los trabajadores. (Arce, 2015); por tanto debemos comprender que el empleo informal sin duda alguna traerá como consecuencias diversos problemas entre el trabajador y el empleador donde muchas veces será el juzgado de trabajo quien deba de determinar quién tiene mejor derecho, por otro lado el trabajo informal se relaciona en otorgar remuneraciones muy por debajo del mínimo legal, no entregar sus beneficios laborales y colocar a la persona en condiciones totalmente precarias. Por otro lado, hace que el nombre de la empresa sea deteriorado frente al contexto comercial trayendo una reducción en su producción habitual de bienes así como de servicios. (Arenas, 2014); dentro de esta línea de análisis conviene citar al comercio informal que se ha constituido en los últimos tiempos en las actividades más resaltantes en la economía informal dentro del estado peruano, este comercio mueve su economía en las calles donde muchas veces los vendedores ambulantes ofertan sus productos y servicios de forma informal, donde no tienen una actividad laboral que le permita tener acceso a tener una debida protección legal por parte del estado. Cabe destacar que el comercio informal en todos sus niveles se viene incrementando de forma alarmante esto como consecuencia del desempleo y falta de capacidad del gobierno peruano de poder formalizar a estos comerciantes que se mantienen al margen de la ley. (Belapatiño, (2017); por otro lado las consecuencias negativas de la informalidad laboral promueve a que las empresas que están en la informalidad deben de generar gastos extras a fin de no ser descubiertos por la autoridad y así evitar las sanciones correspondientes, el hecho de operar dentro del contexto de la clandestinidad lleva al propietario del negocio informal a poder operar en espacios totalmente reducidos corriendo el riesgo de que las personas puedan sufrir algún accidente, la empresa que se mantiene en la informalidad no podrá acceder a créditos que vienen ofreciendo las entidades financieras, las empresas informales no pueden acceder a canales publicitarios a fin de poder ofrecer sus productos o actividades, lo que limitará su campo de negocios, las empresas informales tienden a estar al margen de los mercados legales donde el cliente deberá de cerciorarse bien si quiere invertir con estas

empresas que operan al margen de la ley, impide de que la empresa informal llegue a asociarse y poder expandir sus operaciones a nivel nacional e internacional evitando innovar en su producción. (Contreras, 2016); debemos tener en cuenta que el hecho de ingresar a la formalidad laboral conlleva a tener que incorporar trabajadores dentro del ámbito formal, para ello debemos de advertir lo siguiente: Se presenta un alto costo laboral, se presentan ciertos trámites que deben de hacerse a fin de estar inmerso en la ley, se debe de tributar en favor del estado de forma puntual; Cabe destacar que mucho empresarios y dueños de establecimientos comerciales le tiene miedo al tema tributario, porque piensan que van a trabajar en favor de la SUNAT, o que esta entidad los va intervenir de forma permanente con el afán de quitarles su capital, este precepto es totalmente equivocado, ya que actualmente existen sistemas simplificados para las pequeñas empresas, pero que no vienen dando buenos resultados ya que en estos tiempos resulta complicado el pagar los impuestos a nivel del sistema tributario nacional, pero si el estado se propondría poner estándares elementales para ingresar a la formalidad, existiría menos informalidad y se abriría la posibilidad de ofertar mayores puesto de trabajo formales. (Jiménez y Quispe, 2015)

Debemos de considerar que las MYPES se han llegado a regular su actividad mediante la Ley de Promoción y Formalización de la MYPE cual es la Ley Nro. 28015, marco normativo que llegó a reemplazar a la Ley General de la Pequeña y Microempresa regulada por la Ley Nro. 27268, donde destaca que cada uno de los procedimiento administrativos para poder crear una empresa en el Perú son realmente burocráticos, complejos y algunos innecesarios, hasta podría decir de que son poco predecibles, llegando muchas veces a que las diversas medidas que desarrollan las agencias del gobierno peruano no vienen coordinando su labor al extremo de que se confunden unas a otras, haciendo que los microempresarios lleguen a estar bajo una situación de informalidad. Cabe mencionar que actualmente las Mypes se rigen por la Ley Nro. 30056, cual es la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial, donde se promueve la facilidad de la inversión, marco normativo que logra impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, fomenta la actividad e inversión privada, bajo el contexto siguiente: Elimina las

barreras burocráticas dentro de la actividad empresarial; ha desarrollado diversas medidas donde se promueva la simplificación administrativa del régimen especial para poder recuperación de forma adelantada el Impuesto General a las Ventas. A nivel de la Ley Nro. 30056, Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial, se espera que el panorama para las PYMES sea distinto y se logre que la gran mayoría logren ingresar a la formalidad empresarial hecho que traerá como consecuencia de que no se vaya a contratar trabajadores de manera informal y se pueda tener a trabajadores con una remuneración acorde al mercado el cual le pueda brindar el bienestar económico para él y su familia.

#### **4.4. JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE ESTUDIO.**

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 4922-2007 PA/TC

Dentro de esta sentencia el tribunal constitucional hace referencia a la remuneración la cual le asigna la figura jurídica de un derecho fundamental cuya naturaleza la constituye el su el carácter alimentario que está estrechamente vinculado con el derecho a la vida, asimismo la remuneración se rige bajo los principios de igualdad y el principio de la dignidad humana cuyo objetivo es alcanzar el desarrollo sistémico de la persona humana dentro del contexto laboral y social.

#### **4.5. MARCO JURÍDICO DE ANÁLIZADO EN LA INVESTIGACIÓN.**

- El Convenio 26 de la OIT

A nivel de este convenio se ha llegado a establecer que los diversos métodos que serán utilizados para poder fijar los salarios mínimos dentro de las empresas así como industrias deben ser orientados en función a la remuneración mínima vital, hecho jurídico que ha sido ratificado por el Perú, donde en cierta manera logra beneficiar a los trabajadores de las empresas a domicilio quienes vienen percibiendo una remuneración realmente baja.

- El Convenio Nro. 131 OIT

El presente convenio brinda la debida protección a los trabajadores donde se tenga a bien percibir salarios excepcionalmente bajos, pero debemos destacar que este convenio el Perú no lo ha llegado a ratificar, a nivel de su estructura da a conocer que la remuneración mínima vital debe formar parte de la política de un estado, lo que dará como resultado que

sea utilizado como arma de protección social en favor de los trabajadores y de sus familias frente a los diversos abusos que llegue a cometer el empleador.

- La declaración universal de derechos humanos

A nivel del artículo 23, numeral 3, ha logrado establecer que toda persona quien desarrolla alguna labor tiene derecho a percibir una remuneración equitativa y satisfactoria que le permita garantizar la subsistencia para él y su familia, así mismo le permita desarrollar un estilo de vida acorde a la dignidad humana, donde se prohíbe cualquier situación de discriminación salarial.

- El pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales

A nivel del su artículo 7, se ha llegado a determinar que los Estados que vienen siendo parte de este tratado tienen la obligación de reconocer los derechos de los trabajadores así como sus condiciones laborales, donde destaca que estas deben de ser equitativas y no se promueva ningún acto de discriminación por parte del empleador, así mismo la remuneración debe de brindar condiciones a fin de que se tenga una existencia digna para el trabajador y su familia.

- La constitución Política del Perú de 1993

Se viene regulando a razón del artículo 24, el derecho que tiene el trabajador de poder percibir una remuneración equitativa y suficiente acorde a poder satisfacer la canasta familiar, hecho que traerá una plena satisfacción para el mismo trabajador y su familia, este tipo de beneficio debe ser de índole patrimonial y extrapatrimonial.

- El texto único ordenado del decreto legislativo Nro. 728.

Que viene a constituir en la ley de productividad y competitividad laboral, la cual fue aprobada mediante el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, donde viene regulando a nivel del artículo 6, a la remuneración catalogando como todo concepto para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador logra recibir a cambio de los servicios personales que haya podido brindar de forma exclusiva en favor del empleado, esta remuneración puede entregarse en dinero o en especie, según lo acordado por las partes dentro de una relación laboral.

- La ley de organización y funciones del ministerio trabajo y promoción del empleo - MTPE - Ley Nro. 29381.

Donde llegó a regular a nivel del numeral 7.9, del artículo 7, el hecho jurídico de poder fijar y aplicar los lineamientos para que pueda darse la regulación de la remuneraciones mínimas bajo un contexto político, la cual tiene concordancia con el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, en ese sentido es el estado a poderlo fijar bajo diversos criterios regulados en la norma en específico.

#### **4.6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.**

La informalidad laboral de las PYMES se viene dando como consecuencia de un alto índice de desempleo que existe, llegando a promoverse en muchos casos el subempleo situación que conlleva a que las personas que logran trabajar en una PYME, lo hacen percibiendo una remuneración muy por debajo del monto mínimo, lo que impide cubrir la canasta básica familiar. Dentro de este contexto la precariedad a nivel del empleo que se viene promoviendo mediante las PYMES presenta un vínculo con la desregulación del mercado de trabajo bajo el ámbito de la implementación de políticas sociales compensatorias y focalizadas en el marco de la desvalorización de la economía, mediante un ajuste en la estructura del derecho laboral. Debemos de resaltar que, de cada diez peruanos, seis vienen trabajando en una PYME, el problema nace porque no todos los trabajadores de las PYMES viene estando en la misma situación laboral, donde las remuneraciones, las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas varían de forma significativa según el tamaño de la empresa. Cabe destacar que a nivel del territorio peruano existen cerca de 1,5 millones de microempresas. En su mayoría presentan la característica de ser informales donde no llegan a cumplir con las normas laborales, tributarias y municipales, estos resultados guardan relación con el estudio de Contreras (2016), ha realizado su estudio sobre el empleo informal del colectivo latinoamericano con más residentes en España frente a la crisis suscitada; una aproximación dentro del periodo del año 2005 al 2014; a nivel del estudio el autor pudo analizar de forma previa la crisis económica donde se propuso modificar cada uno de los elementos a nivel de las formas de contratar al personal dentro del ámbito de la

crisis económica, donde se dio un declive a nivel de los contratos temporales que se vinieron dando a tiempo completo a nivel de la población sudamericana en especial, dentro de esta crisis se dio el incremento de la remuneración de los trabajadores pero siempre en cuando se pueda someter a un contrato de tiempo completo bajo un nivel de productividad, lo que ha conllevado a permanecer mayor tiempo en las instalaciones de las empresas para poder cubrir los índices de productividad de parte del trabajador; así mismo debemos advertir que dentro del estudio que se viene realizando el desarrollo de la PYME (Pequeña y Microempresa) se presenta dentro del contexto de la informalidad como consecuencia de un fenómeno característico de las últimas décadas, debido a un proceso acelerado de la migración de la población rural al sector urbano, asimismo se ha llegado a fomentar el autoempleo y el desarrollo de unidades económicas de la pequeña escala, así como los empleos asalariados. Es por ello que las PYMES hoy en día se han consolidado a nivel de la estructura industrial del país, donde se tiene a la producción nacional en un 42% aproximadamente de parte de las PYMES. Pero destaca que los niveles de informalidad es mayor así como el nivel de empleo es de muy baja calidad inclusive no se logra pagar a los trabajadores con una remuneración mínima vital ni mucho menos se logra asumir sus beneficios laborales, dentro de este escenario se logra desarrollar en mayor magnitud el subempleo que constituye atentatorio a los derechos laborales de los trabajadores. Dentro de este escenario se debe mencionar que se tiene al acuerdo en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual viene relacionado a la remuneración mínima vital, donde refiere que debe considerarse aspectos relacionado a poder determinar el monto, como una necesidades de los trabajadores y consecuentemente de sus familias de quienes dependen de él, por otro lado, debe ponerse atención al costo de vida, el promedio de remuneraciones en el país, la seguridad social, entre otros criterios que permitan evitar la vulneración los derechos de los trabajadores, en consecuencia estos resultados tienen relación con el estudio de Galicia (2017), quien pudo analizar el derecho e informalidad explicación y alternativas a la relación entre el derecho laboral y la informalidad dentro del contexto del caso de Gamarra. Es así que el autor pudo observar que el 23.3% de la

informalidad laboral se ha logrado consolidar dentro de este mercado, esto como consecuencia de que el estado peruano no viene ejerciendo su principio de autoridad. Es por ello que no existe una eficiente fiscalización laboral, más aún se ha evidenciado la existencia de diversos conflictos que se vienen ventilando al interior de los diferentes juzgados de la ciudad Lima, hecho que contribuye a que se presente una serie de conflictos laborales. Es por ello que frente a esta informalidad se recomienda que se tenga a bien realizar la debida fiscalización laboral esto con el propósito de reivindicar los derechos de los trabajadores que están en un estado de informalidad en el trabajo.

Dentro de este contexto la precariedad a nivel del empleo que se viene promoviendo mediante las PYMES presenta un vínculo con la desregulación del mercado de trabajo bajo el ámbito de la implementación de políticas sociales compensatorias y focalizadas en el marco de la desvalorización de la economía, mediante un ajuste en la estructura del derecho laboral. Por otro lado, las PYMES tiene que hacer frente a la legislación tributaria donde muchas veces generan impuestos muy costosos trayendo como consecuencia que estas logren eludirlas. Dentro del análisis que se viene realizando se logró identificar que las barreras que tienen las MYPES de convertirse en una gran empresas, es como consecuencia de lo complejo y la elevada presión que emana la voluntad de la normativa a nivel tributario así como los costos laborales. Dentro de este contexto el Estado peruano con el afán de avanzar de forma rápida en la creación de empleo sostenible y de poder gozar de una calidad de vida óptima, tiene la obligación de implementar en sus diversas instancias una cultura de simplificación y flexibilización a nivel de las PYMES, a fin de facilitar el desarrollo del sector privado y no frenarlo, promoviendo una política de inclusión social orientado a brindar un buen empleo, es así que estos resultados tienen cierta relación con el estudio realizado por Torres (2018), quien pudo desarrollar su estudio sobre la informalidad laboral: un acercamiento a las víctimas del desplazamiento forzado en las ciudades principales y áreas metropolitanas. Estudio que ha sido realizado en la Universidad la Sabana en el país de Colombia, donde el autor pudo destacar en el estudio el problema sobre la inserción laboral de la población migrante con motivos realmente violentos. Cabe

destacar que la investigación se ha desarrollado bajo el enfoque cualitativo donde el autor ha desarrollado la revisión de literatura que tiene relación al desplazamiento forzado como consecuencia del conflicto interno colombiano, que ha conllevado a mantener la informalidad laboral que viene presentándose dentro del contexto empresarial. En el análisis que se ha desarrollado el autor también pudo encontrar dos modelos econométricos no lineales que tienden a depender bajo un sistema binario discreto donde se ha evidenciado que el trabajador que viene siendo desplazado a la informalidad laboral es como consecuencia del tamaño de la empresa y su forma de operar en el contexto comercial; es así que debemos de destacar que la informalidad se encuentra más presente en las PYMES donde se registra que el 90% vienen trabajando al margen de la informalidad afectando así sus derechos de sus trabajadores a nivel del aspecto remunerativo, por otro lado, debemos de considerar que la informalidad está presente en empresas informales así como también en empresas formales, destacado según datos del Ministerio de Trabajo que el 22% de trabajadores trabajan en una situación informal en PYMEs del sector formal, mientras que el 78%, tienen un trabajo informal dentro de una PYME informal, situación que viene afectando los derechos laborales de estos trabajadores. Dentro de este contexto debemos considerar los diversos factores que dan lugar a la informalidad laboral a nivel de las PYMEs, dentro de ellas se tiene a los costos de formalización las cuales son considerados como los más altos que los beneficios que se pueda obtener de esta situación, por otro lado se presenta la austera capacidad del gobierno en hacer cumplir las normas relacionadas al ámbito laboral, así como las diversas restricciones que emana del mismo marco normativo las cuales motivan a que se llegue a incrementar la informalidad laboral a nivel de las PYMEs, esta situación tiene como consecuencia de que exista una poca creación de trabajos bajo el contexto formal; por último debemos advertir que hoy en día en el Perú una persona desempleada le resulta difícil encontrar un trabajo formal donde pueda gozar de diversos beneficios laborales. No cabe duda que existen en el Perú empresarios que prefieren optar por la informalidad, todo ello con el propósito de poder evadir los impuestos y los diversos gastos administrativos como laborales, pero este escenario no es el ideal ya que las

repercusiones se dará en contra de los intereses de los trabajadores bajo un contexto negativo ya que evitarán ofertar remuneraciones de acuerdo a ley y el pago de diversas obligaciones donde su actuar será conducente a estar en una situación de informalidad, lo que conllevará a que deba de invertir gran cantidad de esfuerzo para poder evitar ser descubierto y ser sancionados por estar desarrollando sus actividades al margen de la norma jurídica, dentro de este escenario se va a producir estrategias de evasión de responsabilidades; es por ello que estos resultados tienen cierta relación con el estudio de Ruiz (2017), pudo realizar su estudio sobre la remuneración mínima vital y la informalidad laboral de las microempresas en el mercado Cruz de Motupe del Distrito San Juan de Lurigancho durante el año 2016. Donde el autor pudo analizar la existencia de una relación positiva considerable entre la remuneración mínima vital y la informalidad laboral de las microempresas esto en mérito a los resultados obtenidos del estudio desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, donde se pudo evidenciar que no existe un contrato de trabajo que pueda bien respaldar los derechos adquiridos por parte de los trabajadores ni mucho menos acreditar su derecho a percibir una remuneración ajustada a ley así como sus beneficios laborales.

Sin duda alguna el computrabajo formal conlleva a poder presentar en el mundo laboral una plaza de trabajo formal, donde se ofrece el pago de una remuneración acorde a ley así como los beneficios sociales que le puede corresponder al trabajador, en ese entender la empresa privada cuando ofrece un puesto laboral debe de ser teniendo como base la remuneración mínima vital que es regulado por la normatividad pertinente. La otra cara de la moneda es que se tiene la informalidad laboral donde las empresas muchas veces contratan personas bajo condiciones totalmente alejadas a la norma laboral, no llegando a pagar una remuneración mínima vital, ni mucho menos se les llega a alcanzar sus beneficios laborales vulnerando así su dignidad como ser humano; dentro de este escenario los resultados encontrados tienen cierta relación con el estudio realizado por García Valdivieso (2016), quien pudo desarrollar su investigación sobre los órganos de control del estado y la informalidad laboral en las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Tingo María durante

el año 2016, Donde el auto pudo obtener los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada que los contribuyentes quienes viene a ser las micro y pequeñas empresas MYPES, no tienen representatividad contributiva frente al estado peruano, ni mucho menos el estado viene generando políticas de inspección para poder erradicar la informalidad en la que se encuentran inmersos sus trabajadores. Debido a que no existe una buena fiscalización y supervisión por parte de las entidades del estado, así mismo se ha podido evidenciar que los trabajadores vienen desconociendo sus derechos laborales; por otro lado las consecuencias negativas de la informalidad laboral promueve a que las empresas que están en la informalidad deben de generar gastos extras a fin de no ser descubiertos por la autoridad y así evitar las sanciones correspondientes, el hecho de operar dentro del contexto de la clandestinidad lleva al propietario del negocio informal a poder operar en espacios totalmente reducidos corriendo el riesgo de que las personas puedan sufrir algún accidente, la empresa que se mantiene en la informalidad no podrá acceder a créditos que vienen ofreciendo las entidades financieras, las empresas informales no pueden acceder a canales publicitarios a fin de poder ofrecer sus productos o actividades, lo que limitará su campo de negocios, las empresas informales tienden a estar al margen de los mercados legales donde el cliente deberá de cerciorarse bien si quiere invertir con estas empresas que operan al margen de la ley, impide de que la empresa informal llegue a asociarse y poder expandir sus operaciones a nivel nacional e internacional evitando innovar en su producción; cabe mencionar que actualmente las Mypes se rigen por la Ley Nro. 30056, cual es la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial, donde se promueve la facilidad de la inversión, marco normativo que logra impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, fomenta la actividad e inversión privada, bajo el contexto siguiente: Elimina las barreras burocráticas dentro de la actividad empresarial; ha desarrollado diversas medidas donde se promueva la simplificación administrativa del régimen especial para poder recuperación de forma adelantada el Impuesto General a las Ventas. A nivel de la Ley Nro. 30056, Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial, se espera que el panorama para las PYMES sea distinto y se logre que la gran mayoría logren ingresar a la

formalidad empresarial hecho que traerá como consecuencia de que no se vaya a contratar trabajadores de manera informal y se pueda tener a trabajadores con una remuneración acorde al mercado el cual le pueda brindar el bienestar económico para él y su familia; por lo tanto estos resultados presentan cierta relación con el estudio de Machaca (2017), ha realizado su estudio sobre los determinantes de la informalidad laboral y brechas de ingresos entre empleos formales e informales en el Perú durante el año 2017, donde el autor a podido observar que los determinantes que viene influyendo en la informalidad en el empleo a nivel del estado peruano, viene relacionado con la educación de la persona, su experiencia laboral y fundamentalmente su edad; cabe destacar que el estudio muestra una relación positiva entre el sexo y el tipo de empresa donde viene laborando el trabajador (microempresa). Es así que a mayor experiencia laboral se disminuye la informalidad en el trabajo conllevando a poder colocar al trabajador en un puesto laboral formal, pero cabe destacar que cuando la persona viene laborando en una microempresa existe la posibilidad de que esté inmerso en un puesto de trabajo informal.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se ha logrado analizar que la existencia de la informalidad laboral en las PYMES viene trayendo como consecuencia un alto índice de desempleo, llegando a promoverse en muchos casos el subempleo situación que conlleva a que las personas que logran trabajar en una PYME, lo hacen percibiendo una remuneración muy por debajo del monto mínimo, lo que impide cubrir la canasta básica familiar, dentro de este contexto la precariedad a nivel del empleo que se viene promoviendo mediante las PYMES presenta un vínculo con la desregulación del mercado de trabajo bajo el ámbito de la implementación de políticas sociales compensatorias y focalizadas en el marco de la desvalorización de la economía, mediante un ajuste en la estructura del derecho laboral.

**SEGUNDA:** Se pudo conocer los factores que influyen en la informalidad laboral de los trabajadores a nivel de las PYMES (Pequeña y Microempresa) donde se presenta dentro del contexto de la informalidad como consecuencia de un fenómeno característico de las últimas décadas, debido a un proceso acelerado de la migración de la población rural al sector urbano, asimismo se ha llegado a fomentar el autoempleo y el desarrollo de unidades económicas de pequeña escala, así como los empleos asalariados, afectando así sus derechos de los trabajadores a nivel remunerativo, por otro lado, debemos de considerar que la informalidad está presente en empresas informales así como también en empresas formales.

**TERCERA:** Se pudo identificar que la informalidad laboral en las PYMES viene afectando los derechos laborales de los trabajadores; donde el nivel de informalidad es mayor así como el nivel de empleo es de muy baja calidad inclusive no se logra pagar a los trabajadores con una remuneración mínima vital ni mucho menos se logra asumir sus

beneficios laborales, dentro de este escenario se logra desarrollar en mayor magnitud el subempleo que constituye atentatorio a los derechos laborales de los trabajadores.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Se recomienda al Poder Ejecutivo mediante el Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL poder desarrollar acciones de fiscalización laboral en mérito a lo que viene regulando la Ley Nro. 29981, esto con el propósito de poder proteger los derechos laborales de los trabajadores a nivel de las PYMES, donde se les permita controlar el cumplimiento de la legislación laboral en el extremos de las obligaciones laborales a las cuales se rigen las microempresas en relación a la remuneración mínima vital.

**SEGUNDO:** Se recomienda al Poder Legislativo de poder crear una normativa específica para las PYMES, donde se logre desarrollar acciones así como condiciones óptimas de gestión empresarial, con la finalidad de poder brindar un mayor acceso frente una cultura organizacional donde se le permita tener una mayor facilidades de poder formalizarse y crear puestos de trabajo con características formales donde esté inmerso los aspectos remunerativos como derecho fundamental de los trabajadores.

**TERCERO:** Se recomienda al poder legislativo a fin de poder modificar el marco jurídico relacionado al aspecto remunerativo tomando en consideración los principios en los que se sustenta la remuneración mínima vital, donde se permita la intervención de la Sunafil para evitar el incumplimiento del pago de la remuneración mínima vital, todo ello en mérito a los que se viene regulando en el Decreto Supremo Nro. 005-2016 TR; donde la determinación de una remuneración se tome en consideración los diversos criterios razonables a fin de no generar un perjuicio para los ingresos económicos de los trabajadores en las PYMES.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aranzamendi (2013), Instructivo Practico - Teorico del diseño y redacción de la Tesis en Derecho. Lima - Peru: Editorial Grijley.
- Arce (2015), Informalidad y Derecho. Centro de Estudios y Promoción del empleo. Recuperado de: [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=corrupcion+informalidad+laboral&hl=en&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=corrupcion+informalidad+laboral&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar).
- Arenas (2014), Determinantes del empleo informal en Colombia: 2001-2014. Obtenido de Escuela Colombiana de Ingenieria Julio Garavito: <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/handle/001/248/Arenas%20Landaz%20Carla,%20Natalia015.pdf;jsessionid=7B463BE64E5311009CE7B7226C9F1326?sequence=1>
- Belapatiño (2017), Perú Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. Revista Observatorio Económico Perú, 7 (2). Recuperado de: <https://www.bbvaresearch.com/>
- Carrasco (2005), Metodología de investigación científica. Lima - Perú: Editorial San Marcos.
- Chicaiza (2017), Análisis del comercio informal y su incidencia a los comerciantes regularizados en la Parroquia de Cotocollao, Cantón Quito en el año 2015. Obtenido de Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/9931/1/T-UCE-0005048-2017.pdf>
- Contreras (2016), El empleo informal del colectivo latinoamericano con más residentes en España ante la crisis (una aproximación a su medición, 2005-2014). Obtenido de Universidad Complutense De madrid - España: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40612/1/T38182.pdf>
- Contreras (2016), El empleo informal del colectivo latinoamericano con más residentes en España ante la crisis (una aproximación a su medición, 2005-2014). (En su tesis para optar al grado de Doctor). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=127441>.
- Cuba (2019), La informalidad laboral . El Comercio, pág. 1.
- Dearkin (2016), Derecho laboral y desarrollo”. Obtenido de – Revista de SPDTSS. Lima,

- número <http://www.sptss.org.pe/archivos/14652291480.pdf> 18, pp. 43-74.
- Delgado y Mendieta (2015), La Informalidad y el Crecimiento Económico de las Mypes en el Distrito de Acobamba. (Tesis de Licenciatura). Escuela Profesional de Administración. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Díaz & Gálvez (2015), Informalidad Laboral: conceptos y mediciones. Revista taller de coyuntura (1), p. 15. Recuperado de: <https://scholar.google.com.pe/>
- Galicia (2017), Derecho e informalidad. explicaciones alternativas a la relación entre el derecho laboral y la informalidad a partir del caso de Gamarra. Obtenido de Unoversiad Pontificia Catolica Del Peru: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9944/Galicia\\_Vidal\\_Derecho\\_informalidad\\_explicaciones1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9944/Galicia_Vidal_Derecho_informalidad_explicaciones1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García (2016), Los Órganos de Control del Estado y la Informalidad Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas de la Ciudad de Tingo María - 2016. (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Tingo María- Perú.
- Gamero (2013), La informalidad laboral: entre los conceptos y las políticas públicas. Desco. Perú hoy. Perú subterráneo, 683.
- Hernandez (2010), Metodología de Investigacion. Mexico Mexico: Editorial Interamericana Editores.
- Jiménez y Quispe (2015), Manual Práctico Laboral del Régimen de la Actividad Privada. Lima: Pacifico Editores SAC.
- León (2017), Heterogeneidad en el mercado de trabajo informal en Chile. (En su tesis para optar al grado de Doctor). Recuperada de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=178966>.
- Loayza (2014), Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. Revista Estudios Económicos, Banco Central de Reserva del Perú, 15, pp. 43-64
- Machaca (2017), Determinantes de la informalidad laboral y brechas de ingresos entre empleos formales e informales en el Perú, periodo 2017, UNAP. Puno. Perú.
- Mendiburu (2016), Factores que propician la informalidad de las pymes y su incidencia en el

- desarrollo de estas en la Provincia de Trujillo, Distrito de Víctor Larco. Obtenido de Universidad Nacional de Trujillo:  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4579/Tesis%20Maestr%c3%ad a%20 %20Angel%20Mendiburu%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pedraza (2016), Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del Cusco, en el año 2014. Obtenido de Universidad Andina del Cusco:  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/803/Tatiana\\_Tesis\\_b achiller\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/803/Tatiana_Tesis_b achiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Portes & Haller (2004), La economía informal. CEPAL. Obtenido de Serie de Políticas Sociales, número 100. :  
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/6091-la-economia-informal>
- Ruiz (2017), La Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las Microempresas en el mercado Cruz de Motupe del Distrito S.J.L, 2016. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8104/Ruiz\\_BH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8104/Ruiz_BH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez (2016), La investigación científica aplicada al derecho. Lima: Editorial Normas Jurídicas.
- Sandoval (2014), La informalidad laboral: causas generales. Revista Equidad & Desarrollo (22), 9-45.
- Solano (2017), Contratación laboral informal y los Derechos de los trabajadores del Estudio Becerra Hernández Abogados, Surquillo 2017. (En su Tesis para optar por el título profesional de Derecho). Recuperado de:  
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3176>.
- Torres (2018), Informalidad laboral: un acercamiento a las víctimas del desplazamiento forzado en las ciudades principales y áreas metropolitanas. (En su tesis para optar al título). Presentada en la Universidad la Sabana: Colombia.
- Ynfante (2018), Nivel de cultura tributaria y su influencia en la informalidad de los

comerciantes del mercado central de morropon en el periodo 2017 – 2018. (En su tesis para optar por el título Profesional <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30709>).

## ANEXOS

## Anexo 01: Matriz de consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### análisis sobre la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES y la afectación en la remuneración mínima vital - Juliaca, 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	EJE DE ANÁLISIS 1	SUB EJES DE ANÁLISIS
¿De qué forma la existencia de la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES, viene afectando en la remuneración mínima vital en la ciudad de Juliaca durante el año 2023?	Analizar de qué forma la existencia de la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES, viene afectando en la remuneración mínima vital en la ciudad de Juliaca durante el año 2023.	Informalidad laboral en las PYMES	Legislación laboral en las PYMES. Los contratos laborales. Empleo informal.
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>EJE DE ANÁLISIS 2</b>	<b>SUB EJES DE ANÁLISIS</b>
¿Cuáles son los factores que influyen en la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES en la ciudad de Juliaca, 2023?	Conocer los factores que influyen en la informalidad laboral de los trabajadores en las PYMES en la ciudad de Juliaca, 2023.	Afectación en la remuneración mínima vital.	Derecho a una remuneración justa. Legislación remunerativa.
¿En qué medida la informalidad laboral en las PYMES viene afectando los derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Juliaca, 2023?	Identificar en qué medida la informalidad laboral en las PYMES viene afectando los derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Juliaca, 2023.		Requisitos para percibir una remuneración mínima vital. Principio remunerativo.

**Anexo 02:** Ficha bibliográfica.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO**

<b>Autor:</b> Loayza <b>Título:</b> Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. <b>Fecha de publicación:</b> 2014	<b>Lugar de publicación:</b> Lima. <b>Editorial:</b> Revista Estudios Económicos, Banco Central de Reserva del Perú.
<p>La informalidad laboral deviene de la actividad que desarrollan ciertas empresas al margen de la ley que viene controlando la diversas actividades económicas en el país. En consecuencia las empresas que se someten a la informalidad lo hacen con la finalidad de poder evadir las cargas tributarias, hecho que tendrá como consecuencia de que no venga a recibir la protección social así como los servicios que el estado brinda a una empresa formal.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO**

<b>Autor: Gamero</b> <b>Título: La informalidad laboral: entre los conceptos y las políticas públicas.</b> <b>Fecha de publicación: 2013</b>	<b>Lugar de publicación: Lima.</b> <b>Editorial: Desco. Perú hoy.</b>
<p>La realidad económica del país</p> <p>No cabe duda que la realidad económica del país se ha desarrollado bajo el sistema del capitalismo contemporáneo, haciendo que el contexto laboral sea cada vez mas escaso en relación a los trabajos formales que viene ofreciendo el mundo laboral. Debemos considerar que la economía del Perú viene estando en desarrollo, donde necesita la inyección de inversión de la empresa privada haciendo que el mundo laboral peruano sea considerado como un capital pequeño donde las empresas ven que existe un excedente de trabajadores dentro de una empresa.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO**

<b>Autor: Pedraza</b> <b>Título: Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del Cusco, en el año 2014.</b> <b>Fecha de publicación: 2016</b>	<b>Lugar de publicación: Cusco.</b> <b>Editorial: Universidad Andina del Cusco</b>
<p>Disminuir la informalidad laboral</p> <p>Esta situación tiene como finalidad de poder incrementar en las mejoras sobre las condiciones de trabajo que tendrá como objetivo fomentar la calidad de vida del trabajador dentro del contexto nacional. Es así que con la disminución de la informalidad laboral conllevará a poder generar un crecimiento económico, fomentar la calidad de las condiciones de trabajo y se incentivará el incremento de la productividad empresarial, algo muy elemental que se tendrá es que evitará a que se presente ciertas desigualdades y la práctica de la exclusión social.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p><b>Autor:</b> Arce <b>Título:</b> Informalidad y Derecho. Centro de Estudios y Promoción del empleo. <b>Fecha de publicación:</b> 2015</p>	<p><b>Lugar de publicación:</b> <b>Editorial:</b></p>
<p>Las causas de la informalidad laboral</p> <p>Debemos considerar que la informalidad laboral viene siendo constituida y fomentada por las empresas informales ofreciendo plazas laborales bajo las mismas condiciones, llevando a las siguientes consecuencias:</p> <p>a. Desprotección social</p> <p>La forma de fomentar la desprotección social de las personas se da porque no se tiene un empleo formal y digno, las plazas de trabajo que ofrecen estas empresas están fuera del contexto y la protección legal para los trabajadores, llevándolos a estar laborando bajo proposiciones totalmente informales.</p> <p>b. La práctica de actos de corrupción</p> <p>La informalidad laboral nos lleva a la práctica de corrupción por parte del empleador frente a la autoridades encargadas de fiscalizar la situación laboral de los trabajadores dentro de la empresa, donde muchas veces es el empleador quien falsea información a fin de evitar las sanciones a que puedan estar sujetas como consecuencia de tener a trabajadores en un estado de total abandono por el marco jurídico y la formalidad.</p> <p>c. Fiscalización</p> <p>Es así que la falta de una fiscalización eficaz para poner al descubierto los actos de informalidad dentro de la empresa frente a los trabajadores conlleva a poder imponer sanciones y obligaría a que el empleador pueda ingresar al mundo de la formalidad a fin de evitar acciones negativas que traigan el desmedro para los intereses de los trabajadores.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO**

<b>Autor:</b> Díaz y Gálvez <b>Título:</b> Informalidad Laboral: conceptos y mediciones. <b>Fecha de publicación:</b> 2015	<b>Lugar de publicación:</b> <b>Editorial:</b> Revista taller de coyuntura.
<p>Los empleos informales y sus consecuencias</p> <p>a. Una de las consecuencias es que se tiene trabajadores conscientes de su trabajo informal y empleadores que fomentan la informalidad vulnerando los derechos de los trabajadores.</p> <p>b. Trabajadores con remuneración por debajo del mínimo legal sin que perciban los beneficios laborales.</p> <p>c. Persona en condición de asalariados, quienes mantienen un trabajo informal donde no vienen recibiendo protección de la legislación laboral.</p> <p>d. Trabajadores asalariados quienes no están declarados ante el ministerio de trabajo teniendo un contrato de trabajo aparente totalmente ilegal.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO**

<b>Autor: Belapatiño</b>	<b>Lugar de publicación: Lima.</b>
<b>Título: Perú Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla.</b>	<b>Editorial: Revista Observatorio Económico Perú.</b>
<b>Fecha de publicación: 2017</b>	

El comercio informal se ha constituido en los últimos tiempos en las actividades más resaltantes en la economía informal dentro del estado peruano, este comercio mueve su economía en las calles donde muchas veces los vendedores ambulantes ofertan sus productos y servicios de forma informal, donde no tienen una actividad laboral que le permita tener acceso a tener una debida protección legal por parte del estado. cabe destacar que el comercio informal en todos sus niveles se viene incrementando de forma alarmante esto como consecuencia del desempleo y falta de capacidad del gobierno peruano de poder formalizar a estos comerciantes que se mantienen al margen de la ley.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<b>Autor:</b> Delgado y Mendieta <b>Título:</b> La Informalidad y el Crecimiento Económico de las Mypes en el Distrito de Acobamba. <b>Fecha de publicación:</b>	<b>Lugar de publicación:</b> Huancavelica. <b>Editorial:</b> Universidad Nacional de Huancavelica.
<b>El impacto en la formalización del empleo</b> <p>Sin duda alguna el computrabajo formal conlleva a poder presentar en el mundo laboral una plaza de trabajo formal, donde se ofrece el pago de una remuneración acorde a ley así como los beneficios sociales que le puede corresponder al trabajador, en ese entender la empresa privada cuando ofrece un puesto laboral debe de ser teniendo como base la remuneración mínima vital que es regulado por la normatividad pertinente. La otra cara de la moneda es que se tiene la informalidad laboral donde las empresas muchas veces contratan personas bajo condiciones totalmente alejadas a la norma laboral, no llegandoles a pagar una remuneración mínima vital, ni mucho menos se les llega a alcanzar sus beneficios laborales vulnerando así su dignidad como ser humano.</p>	

**Anexo 03:** Ficha de análisis de norma



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Ley General de la Pequeña y Microempresa Ley Nro. 27268**

Ley General de la Pequeña y Microempresa Ley Nro. 27268 promulgado en el año 2000. Este marco normativo se ha dado en vista de que los procesos administrativos que dan razón a la creación de una empresa en el Perú son sumamente burocráticos, complejos y algunos innecesarios, sumado a ello las diversas acciones y medidas de los diferentes estamentos gubernamentales en el territorio peruano no están coordinadas y muchas veces llegan a confundir al administrado.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Declaración universal de derechos humanos**

Declaración universal de derechos humanos, a nivel del artículo, 23 inciso 3 hace referencia que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le permita proveer para cubrir sus necesidades fundamentales para el y su familia, bajo condiciones del respeto a su dignidad como ser humano.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Organización internacional del trabajo, mediante el convenio 131**

Se tiene también a la organización internacional del trabajo, mediante el convenio 131 ha logrado fijar la remuneración mínima la cual debe obedecer a cubrir las necesidades elementales del trabajador y de su familia.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**Constitución política del Perú**

Dentro del contexto normativo nacional se tiene a la constitución política que a nivel de su artículo 24, pudo regular que todo trabajador tiene el derecho a percibir una remuneración justa la cual garantice el bienestar del trabajador y de su familia, cabe mencionar que en el Perú es el estado quien regula la remuneración mínima vital.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

**Ley Nro. 28015, Ley de Promoción y Formalización de la MYPE**

Las PYMES mediante la Ley Nro. 28015, Ley de Promoción y Formalización de la MYPE, se ha logrado consolidar y ratificar como función especial del estado de poder promover la competitividad y productividad a nivel de las microempresas que vienen operando en todo el país, así mismo el estado peruano promueve el desarrollo de nuevas iniciativas empresariales pero dentro del contexto formal a fin de cautelar los derechos laborales de los trabajadores que laboran en estas empresas de forma fundamental.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**El Convenio 26 de la OIT**

A nivel de este convenio se ha llegado a establecer que los diversos métodos que serán utilizados para poder fijar los salarios mínimos dentro de las empresas así como industrias deben ser orientados en función a la remuneración mínima vital, hecho jurídico que ha sido ratificado por el Perú, donde en cierta manera logra beneficiar a los trabajadores de las empresas a domicilio quienes vienen percibiendo una remuneración realmente baja.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**El Convenio Nro. 131 OIT**

El presente convenio brinda la debida protección a los trabajadores donde se tenga a bien percibir salarios excepcionalmente bajos, pero debemos destacar que este convenio el Perú no lo ha llegado a ratificar, a nivel de su estructura da a conocer que la remuneración mínima vital debe formar parte de la política de un estado, lo que dará como resultado que sea utilizado como arma de protección social en favor de los trabajadores y de sus familias frente a los diversos abusos que llegue a cometer el empleador.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**La declaración universal de derechos humanos**

A nivel del artículo 23, numeral 3, ha logrado establecer que toda persona quien desarrolla alguna labor tiene derecho a percibir una remuneración equitativa y satisfactoria que le permita garantizar la subsistencia para él y su familia, así mismo le permita desarrollar un estilo de vida acorde a la dignidad humana, donde se prohíbe cualquier situación de discriminación salarial.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**El pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales**

A nivel del su artículo 7, se ha llegado a determinar que los Estados que vienen siendo parte de este tratado tienen la obligación de reconocer los derechos de los trabajadores así como sus condiciones laborales, donde destaca que estas deben de ser equitativas y no se promueva ningún acto de discriminación por parte del empleador, así mismo la remuneración debe de brindar condiciones a fin de que se tenga una existencia digna para el trabajador y su familia.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA**

**La constitución Política del Perú de 1993**

**La constitución Política del Perú de 1993**

Se viene regulando a razón del artículo 24, el derecho que tiene el trabajador de poder percibir una remuneración equitativa y suficiente acorde a poder satisfacer la canasta familiar, hecho que traerá una plena satisfacción para el mismo trabajador y su familia, este tipo de beneficio debe ser de índole patrimonial y extrapatrimonial.

**Anexo 04:** Ficha de análisis de jurisprudencia.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE  
INVESTIGACION**

**Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 4922-2007 PA/TC**

Dentro de esta sentencia el tribunal constitucional hace referencia a la remuneración la cual le asigna la figura jurídica de un derecho fundamental cuya naturaleza la constituye el su el carácter alimentario que está estrechamente vinculado con el derecho a la vida, asimismo la remuneración se rige bajo los principios de igualdad y el principio de la dignidad humana cuyo objetivo es alcanzar el desarrollo sistémico de la persona humana dentro del contexto laboral y social.