

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Escuela Profesional de Derecho



*LA ESTABILIDAD LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS
(MYPES) DESDE UNA PERSPECTIVA ECONÓMICA DEL DERECHO, AREQUIPA*

2023

Proyecto de tesis presentado por el bachiller:

Renato Jesus Quiroz Berroa

Para optar al título de:

Abogado

Asesor:

AREQUIPA – PERÚ

2024

1.- Título

La estabilidad laboral en las micro y pequeñas empresas (MYPES) desde una perspectiva económica del derecho, Arequipa 2023

2.- Descripción del Problema

En la actualidad, a nivel global, las micro y pequeñas empresas (MYPES) se enfrentan a desafíos comunes relacionados con la estabilidad laboral (Barajas, 2007). Las dinámicas económicas internacionales, como la globalización y las crisis financieras, impactan directamente en la viabilidad y permanencia de estas empresas (Olivera Rodríguez, 2018). Además, la influencia de tratados comerciales y regulaciones internacionales tienen implicaciones significativas en las políticas laborales adoptadas por las MYPES, generando tensiones entre la necesidad de competitividad y la protección de los derechos laborales (Serrato López et al., 2023).

En el contexto peruano, las MYPES representan una parte vital de la economía (Morán Cuba, 2016), pero la estabilidad laboral en estas empresas suele ser un aspecto crítico y complejo. Factores como la fluctuación de la demanda, la carga tributaria y las políticas gubernamentales tienen un impacto directo en la capacidad de las MYPES para mantener una fuerza laboral estable. La legislación laboral nacional, aunque busca proteger a los trabajadores, a veces puede generar desafíos para la gestión eficiente del personal en estas empresas más pequeñas (Alarcón Aguilar, 2021).

La falta de estabilidad laboral, en especial cuando se manifiesta a través de despidos arbitrarios, ejerce un impacto sustancial en el tejido empresarial de las micro y pequeñas empresas (MYPES). Este fenómeno, más allá de afectar a los individuos a nivel personal, permea las estructuras organizativas y contribuye, en última instancia, al entorno económico local (Reymundo Soto, 2017).

La ejecución de despidos arbitrarios introduce un ambiente de inseguridad y desconfianza entre los trabajadores de las MYPES, dando lugar a una disminución tangible de la motivación y la moral laboral. La consecuencia directa es la posible merma en la productividad, ya que los trabajadores, constantemente amenazados por la pérdida de sus empleos, podrían experimentar una reducción en su compromiso laboral (Carreño Gallegos, 2016).

Esta práctica también conlleva una elevada rotación de personal en las MYPES. La inestabilidad laboral constante impulsa a los trabajadores a buscar oportunidades más

estables y seguras en otras empresas. Este constante flujo de personal no solo afecta la estabilidad interna de la empresa, sino que también implica costos adicionales en términos de procesos de reclutamiento y capacitación, impactando directamente en la eficiencia operativa.

La aplicación de despidos arbitrarios no solo afecta internamente a la empresa, sino que también proyecta una imagen negativa ante clientes, proveedores y la comunidad local. La percepción de inestabilidad laboral puede mermar la confianza en la empresa, repercutiendo en la lealtad de los clientes y en las relaciones comerciales. Este deterioro de la reputación puede tener consecuencias a largo plazo, afectando la capacidad de la MYPE para atraer talento y establecer relaciones sólidas en el mercado local.

Adicionalmente, los despidos arbitrarios pueden acarrear costos legales significativos. Las leyes laborales en Perú, diseñadas para salvaguardar los derechos de los trabajadores, imponen multas y sanciones a las MYPES que no cumplen con las normativas establecidas. Este componente legal puede generar tensiones adicionales, consumiendo recursos financieros y temporales que podrían destinarse a otras áreas de desarrollo empresarial.

En última instancia, la carencia de estabilidad laboral obstaculiza el desarrollo a largo plazo de las MYPES. La incapacidad para retener talento y promover un entorno laboral estable limita la capacidad de la empresa para innovar, crecer y competir en el mercado local. La falta de estabilidad laboral, especialmente en forma de despidos arbitrarios.

En Arequipa, la realidad de las MYPES se ve moldeada por características y circunstancias específicas de la región. La ciudad, conocida por su vibrante tejido empresarial, presenta desafíos particulares en términos de competencia, acceso a recursos financieros y demandas laborales específicas. La estabilidad laboral se convierte en un elemento crucial para el desarrollo sostenible de las MYPES en Arequipa, siendo afectada por la interacción de factores como la situación económica local, las políticas gubernamentales regionales y la capacidad de adaptación de las empresas ante los cambios del entorno.

En resumen, la estabilidad laboral en las MYPES de Arequipa en 2023 se configura como una problemática que abarca desde las influencias globales hasta las dinámicas locales, siendo esencial entender la interconexión de estos niveles para

proponer soluciones efectivas que impulsen el crecimiento económico y aseguren los derechos de los trabajadores en este contexto específico.

La presente tesis tiene como objetivo principal analizar la estabilidad laboral en las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) ubicadas en Arequipa en el año 2023, desde una perspectiva económica del derecho. Enfocándose específicamente en la incidencia de despidos arbitrarios y la seguridad laboral, la investigación pretende examinar cómo estos aspectos afectan la estabilidad laboral de los trabajadores y la eficiencia empresarial en el contexto económico de la región. A través de este enfoque, se busca comprender las interrelaciones económicas y jurídicas que influyen en la estabilidad laboral en las MYPES de Arequipa, proporcionando una base para la formulación de propuestas y recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento de las condiciones laborales en estas empresas.

Dado lo anteriormente descrito surgen las siguientes interrogantes de la investigación:

Pregunta general:

¿Cómo afectan los despidos arbitrarios y la falta de seguridad laboral en las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) en Arequipa a la estabilidad laboral, desde una perspectiva económica del derecho?

Preguntas Específicas:

- a) ¿Cómo se relaciona la seguridad laboral en las MYPES de Arequipa con la percepción de estabilidad laboral por parte de los trabajadores y su influencia en la productividad y eficiencia empresarial?
- b) ¿Cuál es el impacto de los despidos arbitrarios en las MYPES de Arequipa en términos de estabilidad laboral, considerando las implicaciones económicas para los trabajadores y empleadores?
- c) ¿Cuáles son los principales factores económicos que contribuyen a los despidos arbitrarios en las MYPES y cómo estos afectan la estabilidad laboral en términos de ingresos, beneficios y desarrollo profesional de los empleados?

3.- Justificación

Justificación Teórica: La investigación sobre la estabilidad laboral en las micro y pequeñas empresas (MYPES) desde una perspectiva económica y legal en Arequipa en 2023 se sustenta teóricamente en la necesidad de comprender las complejas interacciones entre las normativas laborales, las dinámicas económicas y el impacto en la estabilidad laboral. Se busca integrar teorías económicas, legales y de gestión empresarial para ofrecer una visión comprehensiva de los desafíos que enfrentan las MYPES en este contexto específico.

Justificación Práctica: Desde una perspectiva práctica, la investigación busca proporcionar a las MYPES de Arequipa información y análisis fundamentados para mejorar sus prácticas de gestión laboral. Al identificar los factores que contribuyen a la inestabilidad laboral, se pretende ofrecer recomendaciones prácticas y soluciones viables que permitan a estas empresas mejorar su capacidad para retener talento, aumentar la productividad y cumplir con las normativas laborales.

Justificación Metodológica: La elección metodológica se basa en la aplicación de métodos cualitativos. La recopilación de datos cualitativos, a través de observación documental, permitirá una comprensión profunda de la realidad social y la búsqueda misma de soluciones concretas para las MYPES y los trabajadores.

Justificación Social: La investigación aborda una problemática social relevante al centrarse en la estabilidad laboral en las MYPES. Al comprender los factores que afectan la seguridad laboral, se contribuye al desarrollo de políticas y prácticas que no solo benefician a las empresas, sino también a los trabajadores, promoviendo un ambiente laboral más justo y equitativo en la comunidad de Arequipa.

Justificación de Novedad: Esta investigación aporta novedad al campo al enfocarse en la realidad específica de las MYPES en Arequipa en 2023. La mayoría de las investigaciones previas se han centrado en contextos más generales, y esta se distingue al ofrecer un análisis detallado y contextualizado de las dinámicas económicas, legales y laborales que caracterizan a estas empresas en la región.

Justificación de Conveniencia: La investigación es conveniente en tanto que proporciona información valiosa y práctica para las MYPES de Arequipa, ayudándolas a abordar desafíos críticos en la gestión laboral. Además, la conveniencia radica en la relevancia social de abordar temas relacionados con la estabilidad laboral, contribuyendo

a la mejora del entorno laboral en la comunidad y fortaleciendo la sostenibilidad de las empresas locales.

Justificación de Viabilidad: La viabilidad de la investigación se sustenta en la disponibilidad de recursos, tanto humanos como materiales, para llevar a cabo un estudio exhaustivo.

4.- Hipótesis

DADO QUE las micro y pequeñas empresas (MYPES) en Arequipa se ven afectadas por las fluctuaciones económicas y las presiones competitivas, **ES POSIBLE QUE** estas condiciones adversas incidan en la tendencia de las MYPES a recurrir a despidos arbitrarios como una estrategia para adaptarse a los desafíos del entorno empresarial. **EN CONSECUENCIA**, la estabilidad laboral en estas MYPES podría verse comprometida, generando un incremento en la rotación de personal y afectando la productividad de manera negativa.

5.- Objetivos

Objetivo General

Analizar cómo afectan los despidos arbitrarios y la falta de seguridad laboral en las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) en Arequipa a la estabilidad laboral, desde una perspectiva económica del derecho

Objetivos Específicos

- a) Analizar la relación entre la seguridad laboral en las MYPES de Arequipa con la percepción de estabilidad laboral por parte de los trabajadores y su influencia en la productividad y eficiencia empresarial
- b) Determinar el impacto de los despidos arbitrarios en las MYPES de Arequipa en términos de estabilidad laboral, considerando las implicaciones económicas para los trabajadores y empleadores
- c) Analizar los principales factores económicos que contribuyen a los despidos arbitrarios en las MYPES y cómo estos afectan la estabilidad laboral en términos de ingresos, beneficios y desarrollo profesional de los empleados

6.- Conceptos básicos

Estabilidad Laboral:

La seguridad y continuidad en el empleo de los trabajadores, reflejada en la ausencia de despidos injustificados o arbitrarios, proporcionando un entorno laboral predecible y seguro.

Micro y Pequeñas Empresas (MYPES):

Término que engloba a empresas de pequeña escala en términos de empleados, activos y facturación, generalmente caracterizadas por su flexibilidad y contribución al tejido empresarial local.

Fluctuaciones Económicas:

Variaciones periódicas en la actividad económica, como cambios en la demanda del mercado, tasas de interés y condiciones macroeconómicas, que afectan directamente a la estabilidad financiera de las MYPES.

Despidos Arbitrarios:

La terminación de empleo sin justificación legítima, que no se basa en el rendimiento del empleado ni en razones objetivas, contribuyendo a la inestabilidad laboral.

Competitividad Empresarial:

La capacidad de una empresa para destacar en su sector, enfrentando eficazmente los desafíos del mercado y manteniendo una posición sostenible en términos de rentabilidad y crecimiento.

Rotación de Personal:

El movimiento de trabajadores dentro y fuera de una empresa en un período de tiempo determinado, indicativo de la tasa de cambio de la fuerza laboral.

Normativas Laborales:

Conjunto de leyes y regulaciones que rigen las relaciones laborales, estableciendo derechos y responsabilidades tanto para empleadores como para empleados.

Entorno Empresarial Local:

El contexto económico, social y regulatorio específico de una región geográfica determinada, que influye en las operaciones y decisiones de las empresas locales, como las MYPES en Arequipa.

Sostenibilidad Empresarial:

La capacidad de una empresa para mantener operaciones a largo plazo, considerando aspectos económicos, sociales y ambientales, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Innovación Empresarial:

La introducción de nuevos productos, procesos o modelos de negocio que aportan valor adicional, permitiendo a la empresa adaptarse y destacarse en un entorno empresarial dinámico.

7.- Antecedentes Investigativos (a nivel local, nacional e internacional)*Internacionales*

En el estudio realizado en Bolivia por Olivera Rodríguez (2018), titulado "La micro y pequeña empresa en el desarrollo económico de Bolivia Periodo 2010-2015", se destaca la importancia crucial de la Micro y Pequeña Empresa (MYPES) en la base empresarial del país. La MYPES no solo contribuye al desarrollo económico al generar oportunidades de empleo, especialmente para individuos marginados como mujeres y personas con menor educación, sino que también se reconoce que enfrentan desafíos, como baja productividad, que limitan su impacto en el crecimiento del país y en su propio desarrollo empresarial. La investigación se propone aportar evidencia empírica a las teorías existentes para comprender mejor la contribución de las MYPES al desarrollo económico de Bolivia durante el periodo 2010-2015, estructurando la investigación en cinco capítulos que abordan la metodología, el marco teórico, el marco práctico, el marco jurídico y las conclusiones y recomendaciones.

Por otro lado, en México, según la investigación de Serrato López et al. (2023), titulada "El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Luis Potosí y Soledad de Graciano

Sánchez, San Luis Potosí, México", se aborda la perspectiva del trabajo decente en el contexto de las MYPES. En consonancia con la Agenda 2030 de la Asamblea General de Naciones Unidas, que propone condiciones de trabajo decente para todos los trabajadores a nivel global, esta investigación se centra en caracterizar el trabajo decente desde la óptica de los directivos de MYPES en San Luis Potosí. La hipótesis planteada sugiere la existencia de diferencias significativas en la percepción del trabajo decente según el giro de la empresa y el nivel educativo del director. El estudio cuantitativo, que involucra a 430 directivos, revela que la percepción del trabajo decente es regular, sin diferencias significativas por giro o nivel educativo, indicando una homogeneidad en la percepción y la necesidad de estrategias generales para mejorarla. Además, se establece una relación directa con el tercer factor del Programa de Formación y Trabajo Decente de la OIT, centrado en la protección social, el diálogo social y la negociación colectiva, aspectos abordados en la Ley Federal del Trabajo de México, que regula las relaciones laborales y las condiciones de trabajo. La investigación destaca la importancia de la seguridad social, regulada por la Ley del IMSS, en garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y pensiones para el bienestar de los trabajadores.

Nacionales

En la investigación llevada a cabo por Chino & Eléaz Ramírez (2018), titulada "Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores de las MYPES en el Distrito del Cusco y el Empleo Digno", se aborda la problemática del incumplimiento de normas que regulan el Régimen Especial de las MYPES en el distrito del Cusco. Se destaca que, a pesar de la reducción de derechos y beneficios laborales en este régimen, las empresas de las MYPES no cumplen con otorgar a los trabajadores los derechos y beneficios establecidos por la normativa, generando insatisfacción, descontento y un sentimiento de desprotección por parte del Estado. El objetivo principal es determinar el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPES en el distrito del Cusco y su repercusión en el empleo digno. La investigación utiliza una muestra de 95 trabajadores de MYPES y concluye que hay un incumplimiento medio de las normas de las MYPES en cuanto a derechos y beneficios laborales por parte de los empresarios, afectando negativamente el empleo digno. Se

recomienda que el Estado Peruano fortalezca la protección de los derechos y beneficios sociales de los trabajadores de este sector mediante políticas y estrategias de fiscalización más efectivas.

En otro contexto, Calderón (2021) titulada "Restricción de Beneficios Laborales de los Trabajadores de las Microempresas en la Ciudad de Lima", aborda el impacto de la restricción de beneficios laborales en los trabajadores de microempresas en la ciudad de Lima. Reconoce a las microempresas como actores clave en el desarrollo de países en desarrollo, generando empleo y contribuyendo al progreso económico. Sin embargo, también resalta su vulnerabilidad en términos de rentabilidad y beneficios laborales. La investigación busca determinar los efectos jurídicos de la modificatoria del D.S N° 013-2013-PRODUCE en relación a los beneficios laborales de los trabajadores de las microempresas en Lima. Utilizando un enfoque mixto de tipo propositivo, la investigación concluye que las restricciones de beneficios laborales tienen un impacto significativo en los trabajadores de microempresas, muchos de los cuales desconocen sus beneficios, siendo aprovechados por los empleadores. Este estudio subraya la importancia de mejorar la conciencia y la protección de los derechos laborales en el ámbito de las microempresas.

Locales

No se encontraron antecedentes locales de la temática en cuestión

8.- Metodología y/o Marco Operativo

Por su finalidad: Básica

Al respecto, Pineda González (2008) sostiene que la investigación básica se enfoca en el desarrollo de nuevos conocimientos de la realidad para incrementar el acervo científico (p. 21).

En ese sentido, la presente investigación será de tipo básico, porque se delimitará al estudio, identificación y análisis de la estabilidad laboral en las MYPES

Por el nivel de profundidad: Descriptiva- correlacional

Hernández Sampieri et. al (2014) sostiene que con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos,

comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (p. 92).

Por ello, la investigación a realizarse será descriptiva, porque con esta investigación se pretende describir los despidos injustificados que genera la falta de estabilidad laboral en el régimen MYPE desde un enfoque económico del derecho.

Así mismo al poseer características bivariadas se considera un estudio correlacional, dado que se pretende estudiar la relación entre variables.

Por el enfoque: Jurídica dogmática

En la presente investigación, por su enfoque especializada, se optará por el tipo dogmático jurídico, en ese contexto, según Ramos Núñez (2000), “la dogmática jurídica en general se inscribe en el ámbito de pensamiento que ubica al derecho como una ciencia o técnica formal y, por consiguiente, como una variable independiente de la sociedad, dotada de autosuficiencia metodológica y técnica” (p. 111).

Enfoque de la investigación

Se adoptará un diseño mixto tendiendo en consideración que es aquel que combina los enfoques tanto cuantitativos como cualitativos para dar respuesta a los objetivos planteados, por ende al utilizar informes económicos cuantitativos del Instituto Nacional de informática y Estadística (INEI) y Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) combinado con entrevistas a microempresarios del sector prestación de servicio para determinar científicamente la influencia de la falta de demanda en la afectación de la estabilidad laboral de los trabajadores.

Método de investigación:

Para la presente investigación se optará por los métodos dogmático, analítico y deductivo.

a) Método dogmático

Ramos Núñez (2000) refiere que “una investigación jurídica – dogmática concibe el problema jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista, descontando todo elemento fáctico o real que se relacione con la institución o especie legislativa. De ahí que el método dogmático se manifieste a través de estas palabras: “el derecho objetivo es formal” (p. 112).

b) Método análisis-síntesis

Villabella Armengol (2015) sostiene que, el método de análisis – síntesis, “en la ciencia jurídica, es recurso imprescindible cuando se estudian normas, instituciones, procedimientos, conceptos, etcétera, que necesitan descomponerse en sus estructuras para caracterizarlas” (p. 137).

c) Método deductivo

Para Cortés González & Álvarez Cisneros (2017) “el método deductivo (lógico) es un proceso intelectual racional lógico descendente, que parte de conceptos o principios generales ‘para de ahí extraer consecuencias particulares’”. (p. 140)

d) Método sistemático – estructural – funcional

Según Villabella Armengol (2015), el método sistemático “(...) posibilita visualizar el objeto que se investiga dentro del entramado de relaciones en el que se integra, delimitar su rol funcional dentro del subsistema jurídico, desmembrarlo en sus diferentes estructuras y eslabones, delimitar las cualidades, precisar el conjunto de interconexiones y graduarlas” (p. 939).

Procesamiento de datos

El procesamiento de los datos empieza con la sistematización de la información, luego será analizada mediante el instrumento de recolección, se codificará mediante una hoja de Excel para ordenar la información obtenida y se analizará posteriormente mediante el programa Atlas.ti con el fin de crear la teoría fundamentada sobre el tema. Por último, se presentará la información se va organizada en función a los objetivos

Identificación de variables

Variable independiente: fluctuaciones económicas

Variable dependiente: afectaciones de la estabilidad laboral

Técnicas e instrumentos

En la presente investigación se aplicará un enfoque mixto o cualicuantitativo, el cual la combinación de enfoques ayuda a la validez de la hipótesis, teniendo esta consideración se aplicara para la parte cuantitativa la técnica de observación documental de informes económicos del INEI y ENAHO mediante la aplicación de instrumento de

ficha de cotejo (check list); para la parte cualitativa se aplicara la técnica de la entrevista aplicada a microempresarios del rubro prestación de servicios mediante una guía de entrevista abierta semiestructurada que será de autoría propia de investigador y validada por el juicio de 3 expertos en la materia.

9.- Referencias

- Alarcón Aguilar, V. F. (2021). Derecho concursal: La urgencia de un nuevo régimen concursal especial para micro y pequeñas empresas. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82335>
- Barajas, D. G. S. (2007). *PERSPECTIVAS DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS COMO FACTORES DEL DESARROLLO ECONOMICO DE MEXICO*.
- Carreño Gallegos, M. D. R. (2016). El Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa y la Afectación de los Derechos Laborales de los Trabajadores, Arequipa 2014. *Universidad Católica de Santa María*. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/5375>
- Chino, M., & Eláez Ramírez, R. (2018). “*DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES EN EL DISTRITO DEL CUSCO Y EL EMPLEO DIGNO*.”
- Morán Cuba, E. F. (2016). Informalidad empresarial y gestión de las micro y pequeñas empresas en Lima Metropolitana. *Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/938>
- Olivera Rodriguez, A. R. (2018). *La micro y pequeña empresa en el desarrollo económico de Bolivia Periodo 2010-2015* [Thesis]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/19056>
- Reymundo Soto, E. (2017). Los beneficios tributarios y la formalización empresarial de las micro y pequeñas empresas de la localidad, provincia y departamento de Huancavelica, periodo 2016. *Repositorio Institucional - UIGV*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1529>
- Serrato López, I., Maldonado Lozano, R. A., Nájera Chúa, M. T., & Ponce Álvarez, A. (2023). Capítulo 77. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, San Luis Potosí, México. En N. B. Peña Ahumada, O. C. Aguilar Rascón, & C. Robles Acosta, *El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas*

latinoamericanas. TOMO II (Noviembre 2023, pp. 361-376). iQuatro Editores.

<https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.22>