

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Facultad de Derecho



Título : ¿Es la reducción de derechos laborales mediante la Ley MYPE
un medio idóneo para fomentar un empleo decente?

Nombres : Max Carbajal Alegre

Curso : Proyección Social – Asesoría Jurídica

SEMESTRE 2015-II

INDICE

1. Introducción	3
2. Capítulo I: Régimen MYPE y Trabajo Decente.	
a. ¿De qué hablamos cuando nos referimos al “Trabajo Decente?”	
b. El Empleo	
c. Protección Social	6
d. Derechos Laborales	7
e. Diálogo Social	8
3. Capítulo II: El incremento de la Producción como Alternativa	
a. Costos Laborales por Bien Producido (CLU)	9
b. ¿Cuál es la orientación del Régimen MYPE?	10
4. Conclusiones	14
5. Bibliografía	15
6. Anexos	17

¿Es la reducción de derechos laborales mediante el Régimen MYPE un medio idóneo para fomentar un empleo decente?

Introducción

El Régimen MYPE tiene más de 10 años de vigencia, durante todo este tiempo los trabajadores de micro y pequeñas empresas han visto sus beneficios laborales reducidos bajo el argumento que esta medida (la reducción) permitirá aumentar la competitividad laboral de los empleadores lo cual tendrá como efecto el aumento de los empleos; sin embargo, la presente investigación busca demostrar que no solo este régimen no ha logrado su cometido sino que también la medida realizada ha sido la menos idónea puesto que no se ha dado un incremento considerable del acceso al empleo durante los últimos años que justifique la reducción de derechos laborales de los trabajadores, y además, que este incremento existente responde más a factores coyunturales que a la vigencia del régimen.

Así estamos ante un régimen que reduce derechos laborales injustificadamente y que; sin embargo, puede llegar a ser permanente pues no hay un límite de tiempo a la permanencia en este régimen, por lo cual los trabajadores de una microempresa pueden ver sus derechos laborales reducidos por todo lo que dure la relación laboral.

Finalmente, la presente investigación también busca informar sobre la existencia una alternativa más idónea que la mera reducción de derechos laborales, esta es el “Incremento de la producción por trabajador”: al capacitar al trabajador para mejorar sus habilidades, se aumenta la producción beneficiándose tanto el empleador que mejora su capacidad de venta y el trabajador que no ve reducidos sus derechos laborales. Es decir, el “costo” que involucra otorgarle derechos laborales completos al trabajador se ve cubierto por el mismo trabajador al generar una mayor producción, por lo cual no hay necesidad de reducir estos derechos en principio. Así, tanto el empleador como el trabajador se benefician.

Capítulo I: Régimen MYPE y Trabajo Decente.

¿De qué hablamos cuando nos referimos al “Trabajo Decente”?

El término “Trabajo Decente” fue acuñado en 1999 durante la 87va reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo por Juan Somavia, Director General de la OIT, quien lo definió como “el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores”. Esta idea engloba 4 indicadores o componentes: empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social. Ghai Darham considera que “Los indicadores tienen por finalidad medir el grado en que se ha alcanzado determinado objetivo o resultado. Podemos emplearlos, pues, para valorar los resultados y evaluar los progresos a lo largo del tiempo en lo tocante al logro de determinados objetivos”. Así, podemos tomar estos indicadores y contrastarlos con los resultados del Régimen MYPE para ver si realmente se está cumpliendo con los estándares de lo que se entiende por “trabajo decente” mediante este régimen laboral.

A. El Empleo

El primer indicador hace referencia a la oportunidad de ingreso al mercado laboral, es decir las posibilidades de empleo, pero también a la remuneración y condiciones de trabajo que se presentan en este (PLADES: 2010).

Ahora bien, sobre las posibilidades de empleo, el Régimen MYPE ha tenido dos estadios: un primer momento con la ley N 28015 que rigió desde el 2003 hasta el 2008, y ahora actualmente el Decreto Supremo 007-2008 con vigencia desde el año 2008. Si bien los primeros años, correspondiente al primer estadio, hubo un crecimiento estable pero minúsculo, lo irónico es que con la entrada en vigor de la nueva legislación (2008), el crecimiento del empleo formal se desplomó como se puede observar en el Cuadro N. 1(CUADROS: 2015), pero esto no quiere decir que la nueva legislación haya obstaculizado el crecimiento por ser defectuosa, sino, al contrario, nos demuestra que el crecimiento del empleo formal no ha sido resultado de la existencia del régimen, sino que respondería más bien a otros factores, como serían el crecimiento del PBI, las exigencias del mercado internacional, etc. es decir que este crecimiento en el Perú está ligado a factores externos correspondientes al mercado y no a la reducción de derechos laborales por parte de este régimen.

También, podemos observar en este cuadro que durante los años 2003 al 2013 solo ha existido un crecimiento promedio del empleo formal de 4,6%, menos de 5% de crecimiento en 10 años de vigencia de un régimen que ha reducido derechos laborales con el argumento que esto ayudará al crecimiento del empleo, lo cual como vemos, no se ha realizado adecuadamente. Por su parte Darham Ghai señala que “La principal laguna de este indicador en la medición de las posibilidades de trabajo es que no aporta información sobre las horas trabajadas: en la mayoría de las situaciones laborales, se considera que la persona está ocupada si trabaja más de una hora al día.” En el Perú, el trabajo a tiempo parcial involucra no solo la reducción de derechos laborales sino la pérdida de la protección ante el despido arbitrario; según el Boletín Estadístico del Ministerio del Trabajo solo durante el primer semestre del 2013 se registraron 90 100 contratos de trabajos a tiempo parcial. Sin embargo, también puede añadirse otra laguna, la temporalidad de los empleos, si bien pueden existir empleos en la realidad sucede que muchos de estos son a plazo fijo por períodos tan cortos como los de 1 mes para trabajos que son por naturaleza indeterminados, lo que implica inestabilidad laboral y la alta volatilidad entre la entrada y salida al mercado laboral por parte de los trabajadores.

Como puede apreciarse en el Cuadro N.2 (MTPE: 2012), 72.5% del total de trabajadores privados se encuentran contratados a plazo fijo. Es decir, la gran mayoría de trabajadores se encuentran en una situación de inestabilidad.

Entonces, si incluso tomamos en cuenta este crecimiento promedio de 5% en 10 años, estamos haciendo referencia a un crecimiento que involucra una gran inestabilidad laboral para el trabajador, el cual si bien puede encontrarse laborando durante un determinado plazo, nada le asegura que continuará laborando para el siguiente o que no será reemplazado para reducir costos laborales.

Respecto de la remuneración se puede decir como ha señalado el estudio realizado por PLADES que “Estos trabajadore/as, por efecto de la misma Ley, perciben el sueldo mínimo, que en el Perú se encuentra lejos de calificar para un “trabajo decente”, lo cual impide alcanzar mejoras en la calidad de vida de las familias.” Si bien el Estudio realizado por PLADES hace referencia los trabajadores del sector agrario, la misma lógica se pueda aplicar a los trabajadores del régimen MYPE, pues ambos reciben solo sueldo mínimo y tienen una serie de derechos laborales recortados como son las vacaciones, mientras no tienen acceso a otros como la CTS o gratificaciones. La reducción de estos beneficios

laborales involucra a su vez la reducción de los ingresos correspondientes, y dada la calidad de alimentaria que tiene la remuneración, cualquier reducción de la misma afecta directamente la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

El Régimen MYPE reprobaría cualquier estudio desde la respectiva de este primer indicador.

B. Protección Social

El segundo indicador se refiere a los niveles de protección de los trabajadores ante determinadas contingencias como son el desempleo, la maternidad, jubilación, discapacidad y/o enfermedades.

El Régimen Laboral MYPE no presta una adecuada protección a los trabajadores porque lo que hace es justamente lo contrario a lo exigido por el concepto de “trabajo decente: reduce determinados derechos laborales que son de naturaleza asistencial o de medidas de protección ante contingencia:

- La Compensación por Tiempo de Servicios, en el Perú no existe, como en otros países, lo que es el Seguro de Desempleo, en cambio existe la figura de la CTS, que son una serie de aportes obligatorios por parte del empleador en una cuenta bancaria a favor de sus trabajadores a manera de beneficio social. Estos aportes son entregados al trabajador cuando cesa de laborar, funcionando así como una especie de “seguro de desempleo”. Sin embargo, el Régimen MYPE niega este derecho laboral a los trabajadores de microempresas, mientras que a los trabajadores de la pequeña empresa solo les otorga $\frac{1}{2}$ remuneración como CTS por año efectivamente trabajado con un tope máximo de 3 remuneraciones a diferencia de los trabajadores del Régimen General que reciben 1 remuneración completa por año sin tope.
- Seguro de Salud, si bien sí se da un seguro de salud, para los trabajadores de Microempresa se les asegura al Seguro Integral de Salud (SIS) y no al ESSALUD lo cual involucra una reducción al acceso de los servicios y la calidad de los mismos.

- Seguro complementario de trabajo de riesgo, es un seguro que le corresponde a todo trabajador que realice trabajos que conlleven un riesgo para su salud y/o vida ya sea por la naturaleza de la misma de la labor o las condiciones en que se realiza como por ejemplo trabajo en alturas, bajo tierra, etc. Nuevamente, los trabajadores de microempresas se encuentran excluidos de este beneficio y por lo tanto quedan vulnerables ante cualquier contingencia causada por la actividad que realizan.
- Seguro de Vida, es un seguro al cual el trabajador accede a los 4 años de trabajo efectivo, este seguro permite la protección de la familia ante la muerte del trabajador; sin embargo, el Régimen MYPE niega este derecho a los trabajadores de Microempresa.
- Asignación familiar, el trabajador con carga familiar tiene derecho a un monto a forma de apoyo y beneficio para su familia; está de más decir que los trabajadores de la micro y pequeña empresa se encuentran exceptuados de este beneficio.
- Pensión, acá el acceso es plenamente opcional a diferencia del obligatorio del Régimen General lo cual involucra cierta desprotección frente a futuras contingencias surgidas de la reducción de ingresos durante la vejez.

Como se puede ver, el Régimen MYPE no solo no cumple adecuadamente el indicador de protección social sino que además lo vulnera ampliamente.

C. Derechos Laborales

El tercer indicador del cual nos habla SOMAVIA abarca la vulneración de derechos fundamentales mediante actos como el trabajo forzado, la esclavitud, el trabajo por deudas, trabajo infantil en condiciones deplorables, la discriminación (cualquiera fuese la índole), etc.

El Régimen MYPE no tolera ninguna de estas actividades, por lo tanto en este aspecto no podemos hablar de una vulneración por parte del régimen hacia este indicador. Estas vulneraciones son propias, en la mayoría de casos, de los trabajos ilegales y sin contrato de por medio.

D. Diálogo Social

El último indicador incluye, entre otros, el diálogo entre el empleador y sus trabajadores respecto de las condiciones de trabajo, lo cual involucra la negociación colectiva. Aquí se genera un problema que el Régimen MYPE no ha considerado del todo: Como lo señala el laboralista Elmer Arce, ya el modelo empresarial tailorista donde una sola empresa se encargaba de toda la línea de producción ha caído en desuso, actualmente las empresas realizan sus actividades de acuerdo al modelo fordista, es decir, una empresa principal deriva parte de la producción de un bien a otras empresas especializadas llamadas tercerizadoras; sin embargo, en la realidad muchas de estas tercerizadoras son creadas como micro o pequeñas empresas por las mismas empresas principales para dar la ilusión de que se negocia con un tercero. Teniendo en cuenta lo anterior y que el artículo 45 del D.S. N 010-2003-TR, "Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo", establece que a falta de acuerdo entre los trabajadores y el empleador, la negociación colectiva se dará a nivel de Empresa, muchas grandes empresas crean micro y pequeñas empresas que realizan parte de su ciclo productivo para no tener que lidiar directamente con sus trabajadores, serán solo las micro y pequeñas empresas las que se verán obligadas a negociar con lo cual los beneficios que podrán alcanzar los trabajadores serán menores a los que alcanzarían de negociar con la empresa principal, pues no es lo mismo negociar con la Empresa Transnacional que con su fraudulenta micro empresa nacional, es por esto que se hace necesario que el Régimen MYPE tome en cuenta la realidad del funcionamiento de las empresas y bien determine que dependiendo de determinadas características incluso la empresa usuaria pueda considerarse como empleador para negociaciones colectivas o que se deje de aplicar el artículo 45 de la LPCL. Artículo que es considerado por parte importante de la doctrina como inconstitucional.

Revisado todo lo anterior, toca preguntarnos ¿El Régimen MYPE promueve un trabajo decente conforme a los estándares de la OIT? Podemos concluir objetivamente que este no es el caso, que vulnera ampliamente dos de los indicadores y omite solución a un tercero.

Capítulo II: El incremento de la Producción como Alternativa

Costos Laborales por Bien Producido (CLU)

Primero debemos entender que son los Costos laborales por bien producido (CLU): los CLU son los gastos promedio que realiza la empresa en la mano de obra para la producción de la unidad de los bienes que se oferta, es decir cuánto gasta el empleador en sus trabajadores para producir un bien. Por lo tanto a menor sea el CLU, se entiende que hay una reducción de costos y con ello una mayor competitividad. Para lograr esta mayor competitividad laboral entonces tenemos dos opciones:

- a) Disminuimos los costos laborales por la mano de obra, lo que implica gastar menos en los trabajadores y que se traduce en una reducción de las remuneraciones y beneficios laborales de estos. A menos beneficios le corresponda al trabajador, mayor será el ahorro del empleador; sin embargo, esta es la menos conveniente por dos razones principales: primero porque se traslada la carga de los costos del empleador al trabajador, afectando así la calidad de vida de este y su familia, y segundo porque, como lo señala el economista Fernando Cuadros Luque, esta medida posee un margen muy reducido de acción al no poderse aplicar todos los años; los costos se incrementan con el paso del tiempo, pero sería irrazonable pensar que anualmente se reduzcan los ingresos de los trabajadores (en lugar de incrementarlos) para mantener los CLU dentro del rango óptimo de competitividad laboral de la empresa, esto generaría un mayor malestar social del que ya de por sí genera la reducción de derechos laborales por parte del Régimen MYPE.
- b) Incrementamos la capacidad productiva de cada trabajador, esto implica que cada trabajador produzca más por el mismo costo de prestaciones laborales. Tenemos que entender que en el Perú la remuneración es una contraprestación por la puesta en disposición del trabajador al empleador, es decir se paga por un determinado tiempo de servicios y no por resultado, si bien existen pagos por resultados, estos son bonificaciones y no suelen conformar parte de la remuneración básica. En ese sentido el Empleador pagará X cantidad de dinero al trabajador ya sea que este último produzca 10 o produzca 20. La cantidad promedio de productos elaborados por el trabajador es indiferente para la recepción de su remuneración.

¿Cuál es la orientación del Régimen MYPE?

Cuadros Luque señala que el enfoque actual de la Ley MYPE es solo la reducción desequilibrada de beneficios y derechos laborales como eje central para mejorar la competitividad de las empresas de menor tamaño y así a su vez incrementar la formalidad; sin embargo, de las fuentes recogidas por ENAHO y el INEI desde el año 2008 al 2013 solo 8,4% de las microempresas y 5,1% de sus trabajadores se han formalizado bajo los estándares de este régimen, mientras que en el caso de las pequeñas empresas las cifras solo llegan al 6,7% de formalización y el 3,9% de sus trabajadores. De esta manera, este autor concluye que “Queda demostrado que la reducción de costos laborales por trabajador no constituye el principal incentivo para la formalización; por el contrario, tal como se aplicó ha generado serios perjuicios en derechos laborales y de protección social.” Entonces tenemos que no solo el enfoque del Régimen MYPE es el menos deseado, sino también que no ha cumplido con su razón de ser, pues los defensores de este régimen han esgrimido constantemente el argumento que la reducción de beneficios laborales trae consigo la formalización y más empleos, lo cual durante los últimos años no se ha demostrado fácticamente.

Entonces, nos queda claro que es necesario que el Régimen MYPE tenga un nuevo enfoque, por lo cual esta investigación plantea que este régimen tenga como eje el incremento de la productividad por trabajador ya que este generaría mayor beneficios a ambas partes de la relación laboral ya que por un lado permite que las empresas sean más competitivas en el mercado, mientras que por el otro los trabajadores ven sus beneficios laborales y la remuneración intactos.

Pero también implicaría que la reducción sea sostenible en el tiempo, ya que a diferencia de la reducción de beneficios laborales que no puede ser constante porque vulneraría la naturaleza alimentaria de la remuneración y generaría profundo malestar social, el aumento de la productividad puede verse incrementado en el tiempo con la debida capacitación al trabajador, que a pesar de que involucra quizás una mayor inversión termina incrementando en mayor medida la productividad de las empresas, al respecto Cuadros Luque señala que “Prueba de ello es que los países más desarrollados son más competitivos aun cuando tienen mayores costos laborales por trabajador, debido a que poseen niveles muy altos de productividad que conllevan a menores costos laborales por bien producido.” (2015).

Así por ejemplo tenemos que según el Ranking de Competitividad Global del World Economic Forum del 2012-2013 los países más competitivos son:

1. Suiza
2. Singapur
3. Finlandia
4. Suecia
5. Holanda

De los 5 primeros puestos, 4 (Suiza, Finlandia, Suecia y Holanda) se encuentran entre los primeros puestos de la lista de países con mayores costos laborales por hora por trabajador elaborada, durante el mismo período que el ranking anterior, por el Department of Labor de Estados Unidos. Estos países se encontrarían invirtiendo en promedio más de \$30 (treinta dólares) por hora por cada trabajador.

La excepción es Singapur, que al igual que países como China o Qatar, implementa medidas que afectan no solo los derechos laborales, sino también fundamentales. Singapur que solo invierte \$7 (siete dólares) por hora, es ejemplo de un país donde se ha logrado una alta competitividad pero a costa de vulnerar profundamente los derechos fundamentales de los trabajadores, y es que no existe otra forma de incrementar altamente la competitividad mediante la reducción de derechos laborales que no involucre la afectación de derechos fundamentales. ¿Acaso este es el futuro laboral que buscamos para el Perú?

Irónicamente, el Perú se sitúa por debajo de Singapur no solo en el ranking de competitividad sino también en el de inversión: Puesto 61 en competitividad y solo \$2.53 dólares invertidos por hora en cada trabajador. Esto se debe a que la reducción de derechos laborales no puede traducirse en competitividad si es que no hay una vulneración constante y profunda de derechos fundamentales.

Así la verdadera solución para incrementar la productividad radica en una política de promoción empresarial “que apunte que apunte al fomento de la inversión en capital físico, innovaciones, tecnología, capital humano y mejora de la organización del trabajo, de tal forma que se logre una mayor generación de valor agregado y un incremento sostenido de la productividad que conlleven a una mayor competitividad, al crecimiento

económico de largo plazo y a mayores niveles de remuneraciones reales y de empleo de calidad. (CUADROS: 2015)”

Como se ha visto del ranking, el Perú tiene un escaso nivel de productividad, puesto 61 durante el período 2012-2013; sin embargo, descendió al puesto 65 para el ranking del período 2014-2015 y esto se debe al enfoque empresarial nacional actual el cual es respaldado por el propio Régimen MYPE: la reducción de beneficios laborales.

Así se hace necesario que el Estado brinde:

- Servicios de Apoyo a las Empresas, lo cual involucra financiamiento por parte del Estado para que los privados tengan la posibilidad de abrir más empresas; una facilidad de este tipo podría darse en coalición con las empresas bancarias para establecer intereses diferenciados por el préstamo con motivo de la inversión. Sin embargo, el solo financiamiento es insuficiente, la tarea más importante del Estado será promover la capacitación de los trabajadores e incentivar la contratación a plazo indefinido por lo cual será necesario que los supuestos para la contratación a plazo fijo sean más estrictos y con una mejor regulación. Esto porque un trabajador mejor capacitado en su labor se especializa y por lo tanto es capaz de producir más durante el mismo tiempo, por lo cual si bien el costo se mantiene en lo que se refiere al pagar lo mismo al trabajador, este costo al final en realidad se reduce ya que la producción se aumenta y con ello la capacidad de venta, lo que involucra más ganancias. Pero esta no es la mentalidad de muchos empleadores porque no quieren invertir en personal “temporal”, trabajadores que ellos mismos contrataron a plazo fijo, auto-generandose un desincentivo a la inversión en su negocio, por eso resulta necesario que el Estado regule la contratación a plazo fijo reduciendo los supuestos y fiscalizando las contrataciones realizadas ya que como se ha mencionado en la actualidad más del 70% de los trabajadores privados se encuentran contratados bajo alguna de las modalidades de plazo fijo.

También será necesaria la innovación tecnológica a la que puedan tener acceso las empresas, así el Estado podría hacer estudios de mercado sobre que rubros son más rentables globalmente y ofrecer facilidades no solo en la financiación sino también en la adquisición y acondicionamiento de las tecnologías necesarias, ya sea mediante una reducción de impuestos o convenios internacionales con otros países para la facilitación de adquisición de estas nuevas tecnologías así como del

conocimiento necesario.

- Medidas regulatorias, el punto anterior debe ir de la mano de una simplificación de los procesos administrativos no solo al momento de la constitución de la empresa sino también durante el funcionamiento de los mismos como es por ejemplo el cálculo de pago de tributos. A su vez también, el Estado debería establecer beneficios tributarios a estas empresas, es decir que la carga que actualmente recae en los trabajadores se traslade en parte al fisco. Por ejemplo podría darse una mayor reducción porcentual de los impuestos que tenga pagar una empresa siempre y cuando ella haya invertido determinada cantidad en la capacitación de su personal, así también podría establecerse entre otros requisitos, que tenga un porcentaje de sus trabajadores contratados de manera indefinida.

Sin embargo, dicho todo lo anterior, es importante también establecer limitaciones, actualmente una empresa puede permanecer indefinidamente bajo los beneficios del régimen siempre y cuando cumpla con el requisito de no exceder en ventas un número determinado de UITs. Este es un régimen promocional que busca que las empresas salgan adelante por lo tanto no puede permitirse que una empresa se beneficie indefinidamente, esto daría paso a muchos fraudes a la ley por lo cual se deberá establecer un plazo máximo de permanencia en el régimen, pasado ese plazo pasaría al régimen general. Y es que el Estado tiene el deber de promover la empresa y la inversión, pero no tiene la responsabilidad de cargar con la mala financiación y manejo de los empresarios, si una empresa en determinada cantidad de años no puede enraizarse y legalizarse en el mercado, esto se debe más a la mediocridad de sus dueños que a la labor de los trabajadores. La idea de un límite máximo se ve incluso más reforzada si tenemos en cuenta que no debería permitirse que un trabajador se mantenga indefinidamente con beneficios laborales inferiores a su contraparte en el régimen general, temporalmente esta medida puede resultar aceptable, pero indefinidamente solo causa una brecha económica entre los trabajadores.

CONCLUSIONES

- Trabajo decente es el trabajo en el cual los derechos de los trabajadores se ven respetados, esta idea engloba 4 indicadores: empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social.
- La reducción de beneficios sociales no solo involucra una vulneración a la calidad de vida del trabajador y su familia, sino que también expone al trabajador a contingencias futuras ya que muchos de estos beneficios a los que ya no tiene acceso son los que los protegería de darse la contingencia.
- Durante 10 años de vigencia del Régimen MYPE solo se ha logrado un incremento aproximado de 5% de los empleos lo cual nos permite asegurar que la reducción de derechos laborales no ha beneficiado al incremento de los puestos de trabajos.
- El enfoque actual del Régimen MYPE gira entorno solo a la reducción de derechos laborales, lo cual resulta inefectivo y nocivo. No es cierto que solo mediante la reducción de beneficios laborales se pueda mejorar la competitividad; sin embargo para que la reducción de beneficios laborales cause un gran impacto en la competitividad se hace necesaria una continua reducción de beneficios laborales, lo que involucra la violación de derechos fundamentales.
- La alternativa necesaria es la implementación de un incremento productivo por cada trabajador para lograr una mayor competitividad laboral a nivel local y mundial sin que se afecten derechos laborales de los trabajadores.
- Es necesario limitar el período de tiempo por el cual una empresa puede beneficiarse de este régimen, ya que si bien el Estado tiene un deber de promoción, no tiene que beneficiar a aquellas empresas que en una cantidad de años razonables no se hayan estabilizado, de lo contrario se afectaría a los trabajadores.

IV. BIBLIOGRAFIA

ARCE, Elmer

2009 “El Sindicalismo Peruano en los Tiempos de la Tercerización”. s
Soluciones Laborales N 24. Diciembre 2009. Lima.

CUADROS LUQUE, Fernando.

2015 Costos Laborales, Regímenes Especiales MYPE y Formalización
[diapositiva]. Consulta: 16 de diciembre de 2015.

DEPARTMENT OF LABOR

2012 Costos Laborales promedio por Hora en la Manufactura.
Consulta: 20 de diciembre de 2015.
<http://www.bls.gov/fls/#compensation>

GHAI, Dharam

2003 “Decent work: Concept and indicators“. En: International Labour Review,
Vol. 142, No. 2, pp. 113-145.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2003 Ley 28015 “Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña
Empresa. 2003. Lima

2008 D.S. N 010-2003-TR, “Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones
Colectivas de Trabajo”. 2008. Lima.

2012 Evolución de la distribución de asalariados privados registrados en planilla
según tipo de contrato 2005-2011 [gráfico]. 2012. Lima.

2013 Boletín Estadístico I Semestre 2013. Agosto 2013. Lima.
Consulta: 19 de diciembre 2015.

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/variables_laborales/boletin_estadistico_1semestre_2013.pdf

2013 Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo en Empresas privadas formales de 10 a más trabajadores. En Perú Urbano 2013. Lima

PLADES

2010 "El "boom" del espárrago: Un estudio sobre el "trabajo decente" en Ica". Lima

SOMAVIA, Juan

1999 Memoria del Director General: Trabajo Decente. Conferencia Internacional del Trabajo. 87ª Reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Junio.

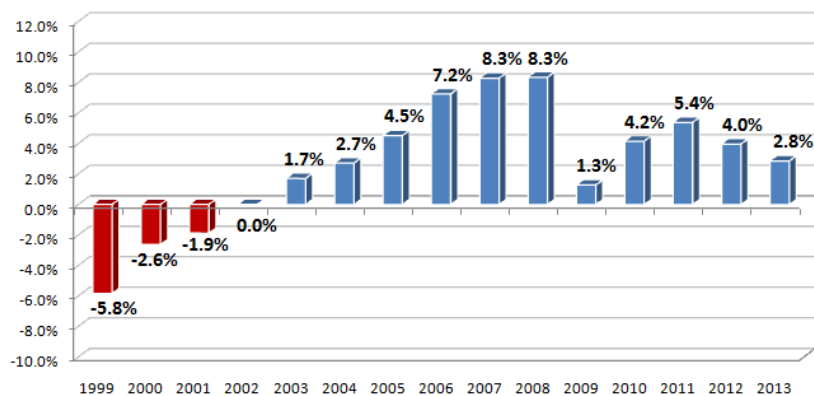
WORLD ECONOMIC FORUM

2013 Ranking de Competitividad Global.
Consulta: 20 de diciembre de 2015.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf

ANEXOS.

Cuadro N. 1:

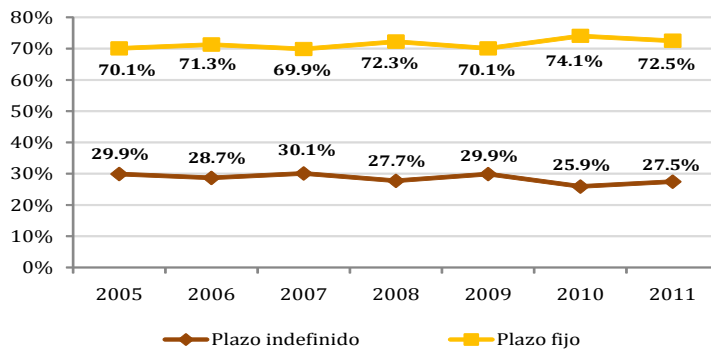
Perú Urbano: Variación porcentual anual del empleo en empresas privadas formales de 10 a más trabajadores 1999 - 2013



Fuente: Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo en empresas privadas formales de 10 a más trabajadores. Dirección de Investigación Socioeconómico Laboral (DISEL) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Cuadro N. 2:

Perú: Evolución de la distribución de asalariados privados registrados en planilla según tipo de contrato 2005 - 2011



Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.
Elaboración: Comisión Técnica Sectorial - Proyecto de Ley General del Trabajo (MTPE).