



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO  
FILIAL – AREQUIPA**

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN SU ÁMBITO  
INTERNO ANTE LA REALIDAD JURÍDICA LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES, DE EL D.L. 1086 DEDICADAS A LA  
COMERCIALIZACIÓN DE AUTOPARTES.**

Tesis presentada por la Bachiller en Derecho,  
MARILYN JACQUELINE ARGUEDAS JARA,  
para obtener el Título Profesional de  
**ABOGADO.**

**Arequipa – Perú**

**2016**

## ***Dedicatoria***

***A Marino Arguedas mi adorado padre, a mi madre, con todo el amor y respeto que les tengo por enseñarme a cumplir mis metas con paciencia y dedicación, para ustedes con todo el amor del mundo.***

***Agradecimiento:***

***Un agradecimiento especial a Dios, quien me guio en este camino; a mis padres queridos porque sin su esfuerzo no podría haber realizado este proyecto de vida, a mis docentes por la exigencia y a todos los que contribuyeron a que este sueño se realice.***

## RESUMEN

En el problema jurídico se plantea implementar la Responsabilidad Social Empresarial en su ámbito interno, al Decreto Legislativo N° 1086 de las Mype, considerando la realidad jurídica laboral de los trabajadores en la actividad de autopartes de Miraflores-Arequipa, se detectó en esta investigación la falta de compromiso de las empresas al apego de las normas legales ya establecidas, por lo que vemos necesario y justificada esta tesis, a raíz de ello nos llevó a plantearnos como objetivo general, **implementar en el Decreto Legislativo N° 1086 que establece el contenido de las MYPE dedicadas a las labores de autopartes; todo lo concerniente a la RSE.** Considerando de igual manera como objetivos secundarios, el conocimiento de las dimensiones de la responsabilidad Social Empresarial, además examinar la realidad jurídica laboral actual que viven los trabajadores y finalmente establecer la relación entre la RSE y la realidad jurídica de los trabajadores del sector autopartes de las Mype.

Los cuales nos ayudó a llegar a la solución de nuestro problema jurídico, que recae en nuestra **hipótesis siguiente:** Implementar la Responsabilidad Social Empresarial del decreto legislativo N° 1086 de las Mype en el rubro de autopartes y se consiga certificar los derechos y beneficios laborales de sus trabajadores, a la vez un adecuado ambiente de trabajo, ya que plantearemos políticas de apego a la legalidad y compromisos sociales. El presente trabajo aplicó el diseño **descriptivo-explicativo**, en cuanto a los sujetos encuestados fueron 145 trabajadores. Finalmente llegamos a las **conclusiones siguientes:** **primero**, se determinó las dimensiones de la RSE y su ámbito de aplicación a nivel externo e interno, lo que nos permitió el respeto absoluto a los principios y derechos laborales fundamentales, **segundo**, se estableció que la realidad jurídica de los trabajadores de autopartes, determinándose que no se cumple lo dispuesto en el D.L.1086, referente a sus derechos fundamentales, **tercero**, se determinó el incumplimiento de sus derechos laborales, por lo que la relación existente entre la RSE nivel interno y la realidad jurídica laboral, radica en que tanto la ley busca el cumplimiento y la RSE, busca asegurar el cumplimiento de esos derechos mínimos fundamentales y si es posible mejorarlos. Es así como resumimos la presente tesis, para tener un mejor panorama de los nuevos avances de desarrollo empresarial, que es hacer negocios acorde a la ley y de acuerdo a la responsabilidad social empresarial.

## **ABSTRACT**

In the legal problem it arises implement corporate social responsibility to the Legislative Decree No. 1086 of MSEs, considering the labor legal situation of workers in the activity of auto parts Miraflores Arequipa, was detected in this study lack of commitment to the Companies attachment of the legislation already in place, so we see necessary and justified this thesis, following this led us to consider general objective, implementing Legislative Decree No. 1086 establishing the content of MSEs engaged in the work auto parts; everything concerning CSR. Considering the same way as secondary objectives, knowledge of the dimensions of corporate social responsibility, also examine the current legal reality experienced labor workers and finally establish the relationship between CSR and the legal situation of workers in the auto parts sector MSEs.

Which he helped us get to the solution of our legal problem, which lies in our next hypothesis: Implementing Corporate Social Responsibility of Legislative Decree No. 1086 of MSEs in the field of auto parts and get certify the rights and benefits of its workers, while a suitable working environment, and policies that will raise adherence to the law and social commitments. This paper applied the descriptive-explanatory design; in terms of subjects surveyed were 145 workers. Finally we reached the following conclusions: First, the dimensions of CSR and its application to external and internal level was determined, allowing us to absolute respect for fundamental principles and rights at work, second, it was established that the legal reality auto workers, determining that no DL1086 the provisions concerning their fundamental rights, third, breach of labor rights was determined, is satisfied as the relationship between CSR internally and legal reality labor, is that both the law enforcement searches and CSR seeks to ensure compliance with these basic minimum rights and if possible improved. This is how we summarize this thesis, to have a better view of the new developments of business development, which is to do business according to law and according to corporate social responsibility.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento:.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCION.....	xi

### CAPÍTULO I

#### EL PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 . DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2 .DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.3 .PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.4 . OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	7
1.5 .JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.6 . LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	8

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....	10
A. ANTECECENTES HISTORICOS.....	10
B. ANTECEDENTES CIENTIFICOS.....	25
C. ANTECEDENTES EMPIRICOS.....	27
2.2. DERECHO LABORAL.....	28
2.2.1. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO LABORAL O DEL TRABAJO.....	29
2.2.2. FUENTES DEL DERECHO TRABAJO O LABORAL.....	30

2.2.3.	PRINCIPIOS DEL DERECHO TRABAJO O LABORAL .....	30
2.2.4.	CONCEPTO DE TRABAJO.....	34
2.2.5.	DERECHOS LABORALES EN GENERAL.....	34
2.2.6.	CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CLASES .....	39
2.2.7.	LA EMPRESA:.....	39
2.2.8.	DECRETO LEG. 1086.....	41
d)	Dimensiones de la RSE.....	71
1.	Dimensión interna.....	72
2.	Dimensión externa .....	75
F.	BASES LEGALES .....	83
F.	DEFINICION DE TÉRMINOS BÁSICOS .....	90

### **CAPÍTULO III**

#### **HIPOTESIS Y VARIABLES**

3.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	94
3.2.	VARIABLES .....	95
3.2.1	Operacionalización de las Variables .....	95
	VARIABLES .....	95
	DIMENSION.....	95
	INDICADORES .....	95

### **CAPÍTULO IV**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

4.1.	Diseño de la investigación .....	96
4.2	Tipo y nivel de investigación .....	97
4.3	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	97
4.4	METODO DE INVESTIGACIÓN .....	98
4.5	POBLACION Y MUESTRA .....	98

4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	98
b) Variable dependiente .....	102

## **CAPÍTULO V**

5.1 ANÁLISIS DE DATOS .....	108
5.5.1. ELABORACIÓN DEL CUESTIONARIO DE PREGUNTAS.....	108
5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	133

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

CONCLUSIONES .....	135
RECOMENDACIONES.....	136
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	138
ANEXOS.....	141

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: Marco Histórico de las etapas de la Responsabilidad Social .....	17
TABLA N° 2: Tipo de Contrato/Formalidad .....	35
TABLA N° 3: Valor día efectivo .....	36
TABLA N° 4: Días no Laborables.....	37
TABLA N° 5: Sistema de Pensiones Sociales para la Microempresa .....	44
TABLA N° 6: Beneficios que no corresponden .....	46
TABLA N° 7: Régimen de Pensiones para la Pequeña Empresa .....	47
TABLA N° 8: Beneficios que no corresponden .....	49
TABLA N° 9: Decreto Supremo N° 007-2008-TR .....	49
TABLA N° 10: Cuadro Comparativo.....	51
TABLA N° 11: Periodo de vigencia del Régimen Especial Laboral de las MYPES .....	54
TABLA N° 12: Desarrollo de la Ley MYPE a la Actualidad .....	55
TABLA N° 13: Cuadro Comparativo permanencia en el régimen de SMYPE .....	57

## ÍNDICE DE TABLAS DE RESULTADOS

Tabla 1 .....	109
Tabla 2.....	111
Tabla 3.....	113
Tabla 4.....	115
Tabla 5.....	117
Tabla 6.....	119
Tabla 7.....	121
Tabla 8.....	123
Tabla 9.....	125
Tabla 10.....	127
Tabla 11.....	129
Tabla 12.....	131

## ÍNDICE DE GRÁFICOS EN CONTENIDO

GRÁFICO N° 1: Ley N° 28015 .....	59
----------------------------------	----

## ÍNDICE DE GRÁFICAS DE RESULTADOS

Gráfica N° 1 .....	110
Gráfica N° 2 .....	112
Gráfica N° 3 .....	114
Gráfica N° 4 .....	116
Gráfica N° 5 .....	118
Gráfica N° 6 .....	120
Gráfica N° 7 .....	122
Gráfica N° 8 .....	124
Gráfica N° 9 .....	126
Gráfica N° 10 .....	128
Gráfica N° 11 .....	130
Gráfica N° 12 .....	132

## INTRODUCCIÓN

**El presente trabajo de investigación nos motiva a plantear el siguiente problema jurídico**, que tratará de demostrar la importancia de la implementación de la responsabilidad social empresarial RSE en su ámbito interno, como medio para asegurar que la situación laboral y el entorno empresarial en el Perú tenga otra visión de hacer empresa, **ello implica que la Responsabilidad social Empresarial, es una cultura de hacer negocios basada en principios éticos y firme cumplimiento de la ley, respetuosa de las personas, familias, comunidad y medio ambiente, tratando de hacer compatibles el objetivo financiero tradicional de obtención de la máxima ganancia económica con la generación de beneficios para el conjunto de la sociedad, la RSE, tiene dos ámbitos, el externo y el interno, configurándose el primero lo que se denomina RSE externa, está dirigida a generar desarrollo en la localidad que opera, teniendo como objetivo, reducir el impacto de sus operaciones respeto de los stakeholders, como por ejemplo, desarrollar actividades generadoras de empleo, capacitación para contrataciones futuras, entre otros que vea por conveniente la empresa, mencionare para la comprensión del tema, el segundo punto que es de nuestro estudio, tenemos la RSE interna, es así entonces que la empresa implementa actividades o políticas dirigidas a generar el bienestar de sus trabajadores, aquellas pueden ser actividades de integración, formación y capacitación, medidas de mejoramiento de la salud, superiores a los estándares legales mínimos**, de tal forma que crezca la economía de forma equitativa, creándose ambientes óptimos laborales, respeto al entorno en donde se desarrollan dichas empresas y no sólo el propietario tenga ganancias, la idea principal es que todos ganen, la empresa como ser vivo dentro de la sociedad, debe asumir su rol como agente de cambio para mejorar el entorno en el que se desenvuelve y así lograr un país próspero, democrático, pacífico y justo.

Nuestra legislación, en el **artículo 23° de la Constitución Política del Perú** establece que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial a través de políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo, como también reconoce los principios de igualdad de oportunidades, progresividad laboral entre otros principios que resguardan el derecho al trabajo como bien jurídico tutelado y de atención prioritaria del Estado, las mencionadas disposiciones legales resultan letra muerta al momento de su ejecución ya que los entes encargados de su desarrollo no cumplen con su función de regulación , fiscalización y no reflejan la realidad de los trabajadores MYPE, lo cual ha generado la afectación a estos principios y derechos.

Esta situación acarrea un serio menoscabo, en aquellos trabajadores del sector privado, que representan un ochenta por ciento de la mano de obra en el Perú, por el gran crecimiento de las MYPE. Por ese motivo, se ha decidido estudiar el tema de responsabilidad social empresarial en su ámbito interno de las MYPE. Para demostrar que con buenas prácticas empresariales se puede generar empleos decentes dando un enfoque más justo al tema empresarial partiendo del respeto al prójimo, al ecosistema y a la sociedad en que se desarrolla la actividad empresarial.

De ello se desprende **la importancia de la presente investigación el cual tiene por objetivo principal implementar al Decreto Legislativo N° 1086, sobre las MYPE dedicadas a la comercialización de autopartes, la responsabilidad social empresarial en su ámbito interno, ante la realidad jurídica laboral de los trabajadores**, por lo que demostraremos que si el Estado promueve y fiscaliza nuevas formas de actividad empresarial utilizando como base el Decreto Supremo que crea el programa **“PERÚ RESPONSABLE” Decreto Supremo N° 015-2011-TR** de mano del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, **teniendo como objetivo la RSE como fuente generadora de empleo decente, el ISO 26000 siendo la primera guía**

**aplicable a cualquier institución, siendo una norma orientadora,** y los entes que se vieran involucrados en su desarrollo, se hará posible la concreción de las buenas prácticas laborales en el sector privado. Por otro lado, el objetivo conexo consiste en desarrollar los conceptos básicos de la RSE y su importancia en la aplicación de toda actividad empresarial por lo que el propósito fundamental es implementar en todas las MYPE un plan de trabajo a nivel interno anual, sobre el tema de RSE interno, como por ejemplo; capacitaciones, mejoras en la salud, un plan de acopio de residuos entre otros que permitirá a las mypes un mejor desarrollo de sus actividades.

Así mismo de las conclusiones tenemos: **como primera conclusión,** llegamos a la determinación de las dimensiones de la responsabilidad social empresarial, siendo estas en el ámbito externo e interno del cual nos sirvió para entender como presupuesto indispensable el respeto irrestricto a los principios y derechos laborales fundamentales en el trabajo, reconocidos por las normas de organización internacional de tal manera se demuestre el un compromiso de llevar a cabo prácticas de RSE. **Como segunda conclusión,** se estableció que la realidad jurídica laboral de los trabajadores de las Mype, específicamente en el sector de autopartes no cumplen con las expectativas del D.L.1086 que son garantizar o cumplir los derechos mínimos legales; es por ello, que se ha tomado en cuenta la teoría de la dependencia de recursos, que dice que para llevar adelante políticas de RSE se tiene primero que cumplir con el respeto a los principios y derechos laborales. **Como tercera conclusión,** se determinó que la realidad jurídica laboral de los trabajadores de las Mype, en el sentido del incumplimiento de sus derechos laborales, por lo que la relación existente entre la RSE nivel interno y la realidad jurídica laboral, radica en que tanto la ley busca el cumplimiento y la RSE, busca asegurar el cumplimiento de esos derechos mínimos fundamentales y si es posible mejorarlos. Por lo que la RSE supone la implementación de actividades o políticas dirigidas a generar el bienestar de sus

trabajadores, siendo el escenario ideal para el intercambio de valores e iniciativas de RSE.

**Finalmente vamos a describir la estructura de la presente tesis** teniendo como **Capítulo I:** el planteamiento metodológico, donde se describe la realidad problemática, que es el contraste de la teoría con la realidad, luego explicaremos las delimitaciones sociales, temporales y espaciales, en que se desarrolla la presente tesis, en seguida explicaremos el problema principal, los problemas secundarios, posteriormente los objetivos generales y específicos, la justificación del tema en sí y finalmente las limitaciones de la investigación. Como **capítulo II** , se considera los: antecedentes de la investigación, que se divide en históricos, empíricos y científicos, luego tenemos las bases legales, teóricos y definición de términos básicos, los que son pertinentes a nuestro tema, deben de defender nuestra hipótesis y sobre todo solucionar el problema o aportar conocimiento.

En el **capítulo III**, se desarrolla la hipótesis la cual es quien dará solución a nuestro problema principal, luego tenemos la Operacionalización de las variables lo que con una correcta determinación nos ayudara a realizar un buen instrumento, siendo el caso de la encuesta. Como siguiente paso de la presente tesis tenemos el **capítulo IV**, que contiene el diseño de la investigación tipo y nivel de nuestra tesis, el enfoque, la muestra y población que hemos tomado para nuestro instrumento, luego tenemos nuestra matriz de validez de nuestro instrumento lo que nos ayudó a formular un buen instrumento. Como **capítulo V**, tenemos los análisis e interpretación de tablas con sus respectivos gráficos estadísticos de acuerdo a lo respondido por nuestra población en nuestro instrumento. Para finalizar tenemos el **capítulo VI**, donde se tiene que desarrollar, convencer, argumentar legal y teóricamente nuestras conclusiones y recomendaciones, las que conllevarán a la prueba de la hipótesis planteada y la forma de solucionar el problema planteado.

## CAPÍTULO I

### EL PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

#### 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la actual Constitución Política del Perú en el **Artículo 23°** se menciona; El Estado asume las siguientes responsabilidades con relación al trabajo: a) **Promover condiciones para el progreso social y económico**, para tal efecto, tiene la obligación de establecer políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo; b) **Asegurar** que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los **derechos constitucionales** ni desconozca o rebaje la dignidad del trabajador; c) Asegurar que a ningún trabajador se le obligue a prestar servicios sin retribución compensatoria o sin su libre consentimiento; y d) Proteger especialmente la actividad laboral de la madre, el menor de edad y el impedido, de igual forma para el sector privado en el **Artículo 58°** la Constitución, **reconoce que la iniciativa privada se ejerce en el marco de una economía social de mercado**, y que en dicha economía el

**Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura.**

Es por eso que la economía social de mercado, ilustran al Estado el deber de adoptar medidas legislativas, además de fomentar la inversión privada que esté orientada al cumplimiento de fines sociales de relevancia constitucional, como son alcanzar una distribución equitativa del ingreso, la prestación eficaz, eficiente y plena de los servicios sociales, **el efectivo goce de los derechos económicos y sociales consagrados en la Constitución** y la verificación del principio de igualdad en lo atinente a la elaboración y aplicación de la ley y, singularmente, en lo pertinente a la consolidación de la igualdad real de oportunidades.

Es preciso mencionar que para desarrollar tales fines sociales vemos necesaria **la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito interno en las MYPE, del sector autopartes lo cual es el: “Hacer negocios basados en principios ético y apegados a la ley.** La empresa tiene un rol ante la sociedad, y ante el entorno en el cual opera, sin embargo en el régimen especial de las MYPE hemos evidenciado que este sector de auge económico y social se ven menoscabados los derechos laborales, la estabilidad laboral, el entorno donde operan estas empresas, no prestan las medidas de seguridad para el trabajador; es por ello, que nosotros planteamos como problema de la presente **tesis implementar la RSE en su ámbito interno, ante la realidad jurídica laboral de las MYPE del sector autopartes.**

Hemos mencionado el ámbito legal de nuestro problema, por lo que pasaremos a la descripción de la realidad problemática de nuestra investigación, he observado que las empresas dedicadas a este rubro tales como “zona tuning”, “sujey representaciones”, “intense tuning”, ruedita, entre otras, exceden en su jornada de trabajo, como por ejemplo trabajan siete días a la semana, sin respetar el descanso semanal del personal, trabajan más de ocho horas diarias, se detectó por nuestra

investigación y la consulta al personal, que no cuentan con ningún tipo de seguro, ni registrados en planillas, su forma de pago es irregular, ya que los pocos que se encuentran en planillas no ven reflejado su verdadero monto de pago en sus boletas cayendo estos empresarios en evasión de impuestos, las condiciones de trabajo no es la adecuada, ya que trabajan en la calle y su integridad física se pone en riesgo por encontrarse en una av. Principal, donde hay afluencia de transporte público y particulares, incumpliendo el ordenamiento municipal N° 232 – MDM “que prohíbe el ofrecimiento y/o prestación de servicios en la vía pública” del distrito de Miraflores ya que la av. en donde laboran es considerada Zona rígida, contrayendo en todo momento el derecho laboral que está destinado a proteger al débil económicamente y a reglar las relaciones contractuales entre patronos y trabajadores, **por lo que vemos necesaria la implementación de la Responsabilidad social empresarial, en el ámbito interno, del cual es promover actividades de integración, formación y capacitación, medidas de mejoramiento en la salud, superiores a los estándares legales mínimos,** por otro lado, **encontramos la RSE externa, está dirigida a generar desarrollo en la localidad en que opera, teniendo como objetivo, reducir el impacto de su operación respecto de los stakeholders. Como por ejemplo, desarrollar actividades generadoras de empleo, capacitación para contrataciones futuras,** entre otras que viera por conveniente la empresa.

En ambos casos, tanto la RSE interna como la externa, se observa que la visión empresarial viene evolucionando, dado que actualmente la preocupación principal no se encuentra enfocada exclusivamente en la generación de riquezas, sino que se viene generando una corriente, especialmente en las grandes industrias, de compromiso de desarrollo con la comunidad en la cual se realicen actividades, buscando además generar un menor impacto social y ambiental y, de ser posible, eliminarlo, desarrollando proyectos que reviertan el impacto que pudiera haber ocasionado la actividad.

La situación actual muestra que la Responsabilidad social empresarial no se encuentra aplicada en la mayoría de las empresas, a pesar de la importancia que representa en la sociedad, por tanto, es vital que las empresas arequipeñas del sector autopartes actúen de inmediato y en mayor medida, para que reconozcan el impacto que sus prácticas empresariales están causando en la sociedad y en el medio ambiente como consecuencia de su actividad, del manejo interno, y en la influencia que tienen sus planes y decisiones para la comunidad.

Por otro lado, tenemos que de la iniciativa privada en el Perú, no existe una legislación específica y menos un ente regulador y orientador respecto a este tema y los empresarios interesados en actuar en este campo, lo hacen de forma empírica. Arequipa no está ajena a esta situación, no existen registro de micro empresas que informen de estas actividades, ni organizaciones que acepten los desafíos que implica una verdadera gestión de Responsabilidad social empresarial debido a lo poco o nula organización de las Mype ya que carecen de un modelo de gestión empresarial que dispone de documentos normativos, políticas, estrategias, acciones, metas, objetivos, evaluaciones y todo lo necesario que implica en el desarrollo de las MYPES, recayendo esas carencias en el personal laboral ya que su forma de trabajo no son las óptimas y sus derechos fundamentales no se encuentran respetados.

Aunque actualmente se reconoce el aporte de las microempresas, principalmente como resultado del crecimiento de las actividades económicas que implican el permanente proceso y desarrollo empresarial en nuestro país. Lo cual conlleva a un mayor grado de compromiso por parte de las empresas, del gobierno y de todos los intervinientes para evitar el beneficio de un reducido sector de esa actividad económica.

Bajo ese contexto de la problemática, nos permitimos analizar y plantear la necesidad de implementar la Responsabilidad social empresarial en su ámbito interno, el cual es el rol que le toca jugar a las empresas a favor del Desarrollo Sostenible, es decir, a favor del equilibrio

entre el crecimiento económico, el bienestar social y el aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente. Este equilibrio es vital para la operación de los negocios; las empresas deben pasar a formar parte activa de la solución de los retos que tenemos como sociedad, por su propio interés de tener un entorno más estable y próspero. Algunos países contribuyen al fomento de las empresas que constituyen buenos lugares de trabajo, mediante la publicación de listas de empresas modelos y también a las que fomentan la igualdad entre hombres y mujeres, dar trabajo a personas con discapacidad, etc.

Además, este estudio cobra relevancia en materia económica, legal, ya que la investigación incidirá en la distribución de la generación de recursos a todos los que intervienen en la conformación del capital social, en concordancia con criterios éticos y con verdaderos compromisos ambientales, sociales y económicos.

## **1.2.DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **A. Delimitación Social.**

El presente trabajo de investigación **beneficiaría al personal laboral que están relacionados con las MYPE del sector autopartes**, en cuanto a su problemática social, laboral y la ausencia de capacitación en Responsabilidad social empresarial, **para poder alcanzar un equilibrado crecimiento económico, ajustándose a la legalidad de la actividad empresarial**. En consecuencia, se delimita este trabajo en un marco social, porque no se puede omitir los derechos laborales de los trabajadores, lo cual, representa un problema a la sociedad por la falta de gestión empresarial y su consecuencia en el sector laboral, por lo que el límite social busca garantizar los derechos sociales e implementación de la Responsabilidad social empresarial en las empresas.

## **B. Delimitación Espacial.**

Nuestra tesis abarca un área espacial, que se centrará en la Responsabilidad social empresarial en el ámbito interno, ante la realidad jurídica laboral de los trabajadores, en las MYPE del sector de autopartes del distrito de Miraflores de Arequipa.

## **C. Delimitación Temporal.**

La presente tesis se realizara tomando en cuenta la investigación entre los meses de marzo a diciembre del 2015.

## **1.3.PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **A. Problema Principal:**

- **¿Por qué el Decreto Legislativo N° 1086, sobre las MYPE dedicadas a la comercialización de autopartes carecen de una Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito interno, ante la realidad jurídica laboral de los trabajadores, Miraflores-Arequipa 2015?**

### **B. Problema Secundario:**

- ¿Cuáles son las dimensiones de la Responsabilidad Social empresarial?
- ¿Cuál es la realidad jurídica laboral de los trabajadores en las MYPE del sector autopartes, Miraflores, Arequipa 2015?
- ¿Qué relación existe entre la responsabilidad social empresarial en su ámbito interno y la realidad jurídica de los trabajadores de la MYPES?

## 1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

### A. Objetivo General

- **Establecer en el Decreto Legislativo N° 1086 sobre las MYPE dedicadas a la comercialización de autopartes la responsabilidad social empresarial en el ámbito interno, ante la realidad jurídica laboral de los trabajadores.**

### B. Objetivo Específicos

- Determinar las dimensiones de la Responsabilidad Social empresarial.
- Establecer la realidad jurídica laboral de los trabajadores de las MYPE del sector autopartes, Miraflores-Arequipa.
- Establecer la relación entre la responsabilidad social empresarial en su ámbito interno y la realidad jurídica de los trabajadores de la MYPE.

## 1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

**Desde el punto de vista académico**, nuestra investigación es de total consideración, para que nuestro trabajo de investigación sirva no sólo para el análisis, estudio e investigación del presente problema jurídico, que se acrecienta en la ciudad de Arequipa, del cual las Mype no respetan los derechos ganados por los trabajadores, ni el entorno en el que se desarrollan, por lo cual esperamos que se replique las buenas prácticas empresariales para otros sectores de las Mype que consideren en beneficio de sus actividades comerciales y beneficios a su personal; la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial. Entonces, el **aporte académico** son las teorías de la RSE que respaldan el respeto de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores del sector comercializador que desarrollaremos en la siguiente tesis.

**Por ello, desde el punto de vista jurídico**, la justificación e importancia de la presente tesis, radica en la falta de compromiso por

parte de las Mype, en cuanto a los beneficios laborales sociales para con su personal laboral y en cuanto al ámbito en el que se desarrolla, refiriéndonos al medio ambiente. Entonces, el presente trabajo va a ser de ayuda para que las malas prácticas empresariales sociales y ambientales, sean vistas desde la introducción como un compromiso ético moral y apego a la legalidad en cuanto a sus actividades y personal que labora.

Tenemos la seguridad y confianza de que va a aportar para concientizar en los empresarios, beneficiar o promover a su propio grupo humano compuesto por trabajadores, constituyendo parte de la Responsabilidad social empresarial interna, a fin de poner en relieve la importancia y ventajas que aquella entrañe, no sólo para el grupo humano que conforma la empresa, sino también respecto de esta última como fuente de generación de riqueza. Con la aplicación de la Responsabilidad social empresarial se pretende lograr grandes obras e innovaciones.

**Finalmente, en cuanto al punto de vista social,** se pretende resaltar a través de esta investigación, el cumplimiento de los derechos laborales mínimos, a través de la incorporación de la Responsabilidad social empresarial, en el Decreto Legislativo N° 1086, con lo cual estaremos satisfechos de haber contribuido con nuestra sociedad y con el Estado, el desinterés y poco compromiso de los empresarios por el cumplimiento legal de sus obligaciones para con sus trabajadores, representa un problema social y económico en nuestra sociedad.

## **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

En el desarrollo de la presente investigación se dio en calidad de limitaciones, **el tiempo** disponible de la investigación que tuvo la interferencia de factores externos: como la aplicación de los instrumentos al personal de las Mypes dedicadas a la comercialización de Autopartes, ya que muchos de ellos, se mostraron recelosos en dar información respecto de sus actividades, por miedo a perder el trabajo o en algunos casos por desconocimiento sobre el tema. Y así mismo se tuvo dificultad

para la búsqueda de teorías y doctrinas que respalden la posición que hemos asumido por ser RSE un tema nuevo; por otro lado, el **tema económico**, ya que para el asesoramiento interno y la metodología se requería de un presupuesto del cual no contábamos, lo que obligó a reprogramar a posterior el avance de la presente Tesis, **además** de ello, tuvimos dificultad para utilizar los libros de nuestra propia biblioteca, ya que sólo nos permitieron revisar a modo de lectura, y no para sacar copia de las partes concernientes a nuestro tema de investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **A. ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

En un estudio realizado por ***Deymor B. Centty Villafuerte, (2007)*** de la fundación nuevo mundo, afirma que no sólo en el Perú, el sector de la pequeña y microempresa es revalorizado y tomado en cuenta dentro del escenario económico y el panorama de las nuevas sociedades. A nivel mundial la revalorización del sector PYMES y de las MYPE como unidades productivas de pequeña escala se dan a partir de los años 70, debido principalmente a cambios estructurales como el crecimiento de los servicios, es decir, que el antiguo paradigma de que sólo son empresas aquellas unidades de producción que producen bienes o tangibles cambia rotundamente desde que las facturaciones por servicios de consultorías empresariales, tratamientos clínicos, respaldo o soporte técnico y la valorización del conocimiento como factor de producción de riqueza; empiezan a generar riqueza y valor agregado a los intangibles que con el

tiempo se comienzan a valorizar como un activo, tanto como las infraestructuras o maquinarias en las principales economías.

**Las Mype en el Perú**, en un Estudio Realizado Por **Nemesio Espinoza Herrera (2013)** (Las Pequeñas Y Microempresas en el Perú) afirma que las pequeñas y microempresas (Mype) en el Perú tienen importantes repercusiones económicas y sociales para el proceso de desarrollo nacional. Las Mypes constituyen más del 98% de todas las empresas existentes en el Perú, crea empleo alrededor del 75% de la PEA y genera riqueza en más de 45% del PBI. Las Mypes constituyen la mejor alternativa para hacer frente al desempleo nacional, por lo tanto, la gestión de las pymes resulta sumamente importante vital para poner énfasis en que vender-que significa tener cada vez mejores mercados (o clientes), es el objetivo principal de las Mypes y de cualquier tipo de empresa, al cual convergen muchos otros.

**La conceptualización de la micro y la pequeña empresa (MYPE)** Para acercarnos a un concepto más claro, **La CEPAL** (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) **define a la microempresa como una unidad productora con menos de diez personas ocupadas** incluyendo al propietario, sus familiares y a sus trabajadores tanto permanentes como eventuales.

**Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** en setenta y cinco países encontró más de cincuenta definiciones distintas sobre Pequeña Empresa. Los criterios utilizados son muy variados, desde considerar la cantidad de trabajadores o el tipo de gestión, el volumen de ventas o los índices de consumo de energía, hasta incluso el nivel tecnológico, por citar los más usuales.

**La OIT, en su Informe sobre Fomento de las Pequeñas y Medianas Empresas, presentado en la 72° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra en 1986, define de manera amplia a las Pequeñas y Medianas Empresas pues considera**

**como tales, tanto a empresas modernas, con no más de cincuenta trabajadores, como a empresas familiares en la cual laboran tres o cuatro de sus miembros, inclusive a los trabajadores autónomos del sector no estructurado de la economía (informales).**

A nivel nacional, la Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa en su trabajo “Elaboración de Estadísticas de la Micro y Pequeña” da a conocer que “la revisión de metodologías para estimar el número de microempresas y el número de trabajadores ocupados en el sector, revelo que existe un problema en la interpretación de los artículos dos y tres de la Ley 28015, ya que entidades como PROMPYME, CONSUCODE y el INEI consideran a la población de trabajadores independientes dentro del universo MYPE, es decir, como microempresarios. Mientras que el Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL) y la Dirección de Desarrollo Empresarial del MTPE, consideran a los independientes como un rubro separado y distinto al de micro y pequeña empresa.”

Por lo que podemos decir que definitivamente existen diversos criterios para caracterizar la micro y la pequeña empresa. Sin embargo nuestra legislación, cuando de reglamentarla o promocionarla se trata, usualmente ha utilizado los montos anuales vendidos y/o el número de personas ocupadas o el valor de los activos, para establecer sus límites.

**Para determinar la terminología, nos referirnos a las micro y pequeñas empresas**, a veces utilizamos indistintamente los términos **MYPE, MYPEs, PYME o PYMEs, MIPyME**, sin saber si estos significan lo mismo, o es que en realidad se hace un uso indebido de ellos.

Dichas terminologías las encontramos en los diversos estudios sobre las, micro y pequeñas empresas, sin que en los mismos nos aclaren o precisen el porqué del uso de esa terminología, por lo tanto, un acápite del marco teórico de la presente investigación resulta determinar esta terminología.

En tal sentido tenemos que la ONUDI (Organismo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial) utiliza el término PYME e indica que PYME es: pequeña, micro y mediana empresa.

De otro lado, tenemos que, en setiembre de 1998 se llevó a cabo el Primer Foro Internacional de Sociedades de Caución Mutua y Sistemas de Garantías para las MYPE, en la ciudad de Burgos, España. En este evento se trataron temas relacionados a la convivencia de crear y/o profundizar una corriente de opinión sobre ¿Qué se entiende por MYPE? , Se llegó al consenso de que se trata de una abreviatura que tiene una aplicación indistinta de acuerdo con la utilización que cada Estado adopte o aquel que los interlocutores tengan a bien considerar.

Asimismo según la Recomendación N° 189 adoptada por la Organización internacional de Trabajo en 1998, nos “dice que el concepto de microempresa debe ser aplicado de acuerdo a las condiciones prevalecientes en cada país”, lo cual sucede en la práctica.

Como bien dice **Ripoll (2011)** Todo esto nos lleva a concluir que cada país utiliza el término de acuerdo al enfoque de su legislación, al que se le señala características distintivas con dimensiones de ciertos límites ocupacionales y financieros fijados por el Estado. **Por lo general el término más usado es PYME. Sin embargo nuestra legislación utiliza el termino MYPE** y es la que utilizaremos en nuestra investigación. Por lo que, el termino PYME será incluido solo cuando se tenga que hacer transcripción de doctrina o comentarios que utilicen dicho término a efectos de no variar el texto original de los mismos.

**Por lo que el empresario Mype presenta, en general, las siguientes características:**

- Dificultad para la delegación de tareas: el empresario siente que “tiene que estar en todo” y si no es así, nada funciona correctamente. Los ejecutivos, cualquiera sea el tamaño de la empresa, deben rodearse

de empleados capacitados, creando un equipo de trabajo y compartiendo responsabilidades. El individualismo es un elemento que perjudica a la empresa.

- Utiliza la intuición como herramienta para dirigir la marcha de la empresa: Si bien el sentido común y la experiencia son muy importantes a la hora de tomar decisiones, es esencial agregar a ello información y organización. Ante un contexto como el que actualmente se presenta, complejo y cambiante, es esencial la capacitación continua del empresario y sus colaboradores.
- Falta de utilización de herramientas técnicas: el empresario Mype desarrolla actividades en las distintas áreas de la empresa como por ejemplo: ventas, compras, producción, recursos humanos, finanzas, etc., sin tener, necesariamente, conocimientos técnicos en cada una de ellas. La utilización de herramientas como presupuestos, pronósticos de ventas, flujos de fondos, costos, entre otras, permitirá al empresario obtener información clara, correcta y oportuna para mejorar su posición a la hora de decidir.
- Generalmente, utilizan mano de obra poco calificada lo que trae aparejado poca capacidad de uso y adaptación de las fuentes de información y tecnologías disponibles. A su vez, no cuentan con capacidad económica para retener a los mejores empleados dadas las limitaciones en cuanto a la oferta remunerativa que pueden proponer.
- Presentan dificultades en el acceso al crédito, debiendo contar para obtenerlo, con bienes personales de los empresarios para garantizar los préstamos requeridos, que en general, son onerosos.
- En el caso de las empresas más pequeñas, la producción rara vez se planifica.

- Son altamente dependientes de sus proveedores locales, lo cual implica a su vez un riesgo implícito en caso de dificultades de esos proveedores. Además, si la propia Mype es proveedora de grandes empresas, dado su reducido poder de negociación, se ve subordinada a la voluntad de aquella.
- Los miembros se relacionan entre sí en forma directa, con un tipo de vinculación “cara a cara”, puesto que la estructura organizacional es mínima. Pero esta mínima organización se transforma en un problema cuando la empresa comienza a adquirir mayores dimensiones.

**Por otro lado en cuanto a la evolución de la Responsabilidad Social en el Mundo;** es un concepto que aparece de forma explícita a mediados del siglo XX. Sin embargo, **Agüero, F., (2002)** considera que en términos éticos y morales ésta ha estado presente desde los inicios de la historia de la humanidad a través de normativas para garantizar correctas prácticas comerciales.

Así mismo en las culturas griega y romana las actividades comerciales fueron consideradas como un “mal necesario” apareciendo restricciones filosóficas sobre el trabajo de los mercaderes. Posteriormente, en la edad media continuaron las restricciones religiosas planteadas por la iglesia católica ya que consideraba como despreciables a las actividades comerciales y de negocios.

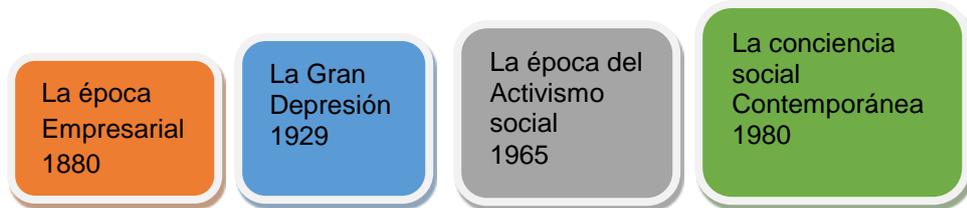
Hacia el siglo XIII, ante el crecimiento del comercio en las ciudades europeas, Santo Tomás de Aquino estableció el concepto del precio justo determinado por los mercados y los márgenes de utilidad razonables obtenidos en el proceso de comercio. La ideología judía favorable al capitalismo, la reforma y el nacimiento de la ética protestante hacen que el comercio ya no sea visto como una labor denigrante. Entre los siglos XV y XIX el comercio y las industrias crecen de forma sostenida, convirtiendo a la ética capitalista en un eje fundamental del desarrollo de la humanidad.

Por su **parte Griffi & Ebert (1997: 136)** consideraron que luego de la revolución industrial de fines del siglo XIX, las empresas cobran un rol mucho más protagónico en el sistema. Sin embargo, a raíz de la crisis de 1929, la labor empresarial es cuestionada, optándose por Estados con mayores atribuciones lo que se mantuvo hasta pasada la segunda guerra mundial. Es a partir de la década de los cincuenta que las compañías empiezan a consolidarse. Así, las grandes corporaciones empiezan poco a poco, a manejar los hilos de la economía mundial hasta llegar a la situación actual en la que las grandes empresas son más poderosas, en términos económicos, que la mayoría de los países.

En esta consolidación, han sugerido una serie de obligaciones a la labor empresarial, las cuales toman cuerpo en lo que se conoce como Responsabilidad Social Empresarial y que se fundamentan en la importancia de las mismas en el sistema. A continuación, **Popper (2001)**, se plantea de manera esquemática un breve recorrido por la historia de la responsabilidad social empresarial centrándose fundamentalmente en el siglo pasado. Este recorrido ha sido organizado en cuatro etapas: la época empresarial, la gran depresión, la época del activismo social y la de conciencia social contemporánea, la cual se extiende hasta la actualidad.

**A continuación describiremos de forma práctica el marco Histórico de las etapas de la Responsabilidad Social Según Popper (2001)**, quien ha logrado efectuar una cronología histórica acerca de esta importante herramienta que de manera indistinta se ha efectuado.

**TABLA N° 1: Marco Histórico de las etapas de la Responsabilidad Social**



<p><b>La época empresarial</b></p>	<p>Esta fase se caracterizó por el espíritu emprendedor y la filosofía del laissez-faire (“dejar hacer, dejar pasar”). Durante esta época de conflictos laborales y prácticas de predatorias de los negocios, tanto los ciudadanos como el gobierno empezaron a mostrar cierta preocupación por la actividad empresarial que se tornaba cada vez más desenfrenada.</p>
<p><b>La Gran depresión</b></p>	<p>En los años treinta, mucha gente culpó del fracaso de los negocios y los bancos y de la amplia pérdida de trabajos, a un clima general de avaricia de los empresarios y de extrema preocupación por sus propios intereses. Como resultado de ello, surgieron nuevas leyes que describieron y ampliaron el papel de las empresas para proteger e incrementar el bienestar general de la sociedad.</p> <p>Asimismo, el concepto de responsabilidad social hacia los grupos de interés surgió en la década de 1930, junto con el desarrollo de responsabilidades gubernamentales más amplias para combatir los estragos de la Gran Depresión.</p>
	<p>La tercera fase comenzó con la inquietud social que se presentó claramente en las</p>

<p><b>La época del activismo Social</b></p>	<p>décadas de los sesenta y setenta. Con el paso del tiempo, el incremento del activismo social motivó una mayor reglamentación gubernamental en diversas áreas.</p> <p>En esta época aparecen los movimientos sociales (1968 -1969), cambios en las exigencias de los consumidores, aparición de la responsabilidad social en Latinoamérica, el modelo social empresarial y el Balance Social.</p>
<p><b>La conciencia social contemporánea</b></p>	<p>Esta etapa, se caracteriza por una mayor conciencia de la globalización económica y por campañas intensas de los movimientos ambientalistas y ecológicos además de un mayor desarrollo en lo referente a la responsabilidad social empresarial.</p> <p>Estos factores se han combinado de manera que en la actualidad, muchas empresas son más sensibles con sus entornos y, por lo tanto, son cada vez más responsables socialmente.</p> <p>En la década de los ochenta, la responsabilidad social empresarial se ve complementada con el desarrollo del concepto de Desarrollo Sostenible. Asimismo, se produce la consolidación del Balance Social como el instrumento de medición por excelencia de la responsabilidad social y aparecen una serie de herramientas para el reporte y medición de la misma.</p>

Elaborado por **Juan Popper. (2001)**. Historia de la RSE.

**La evolución de la Responsabilidad Social en Latinoamérica** según *Schwalb, & García (2003:78)* afirmaron que las primeras manifestaciones del movimiento de responsabilidad social se presentaron en la década de los sesenta así, en 1965 aparece la Asociación de Reguladores Cristianos de las Compañías del Brasil (ADCE), que para 1977 mutaría a la ADCE UNIAPAC Brasil, que es una institución que se preocupa por difundir el concepto de la responsabilidad social no sólo en el Brasil, sino en toda la región.

En la década de los ochentas el tema empieza a tener un mayor protagonismo en América Latina, desarrollándose seminarios y eventos. Así mismo, algunas empresas brasileras empiezan a utilizar de manera incipiente el Balance Social.

En los noventas, comienzan a aparecer una serie de instituciones promotoras del tema como Perú 2021 (ingresa en el tema 1996), el principal organismo difusor de RSE en Perú, el Instituto Ethos de Brasil (1998), Acción RSE (2000), Fundemás de El Salvador (2000), entre otras.

En el año 1997 un grupo de 150 empresarios y líderes civiles representantes de diferentes regiones de las Américas, se reunieron en un congreso pionero en Miami donde se lanzó la idea de una alianza hemisférica de organizaciones empresariales de RSE y otras (ONG's, Universidades e Instituciones Públicas) consiguiendo así la creación de Fórum Empresa. Actualmente, la red cuenta con dieciséis miembros y su sede se ubica en Santiago de Chile.

### **Finalmente tenemos la evolución de la Responsabilidad Social en el Perú**

*Portocarrero (2000: 81)* nos da una visión acerca de la trayectoria del nacimiento de la RSE en el Perú, ha presentado diversas tendencias de acuerdo con los ámbitos políticos, sociales y económicos que ha atravesado la historia Peruana. El primer antecedente histórico que se aproxima al concepto de Responsabilidad Social proviene desde tiempos

prehispánicos, en los cuales el principio de Reciprocidad Andina practicado por los antiguos peruanos, tenía como fin promover el espíritu asociativo y de colaboración.

Este sistema organizativo, permitió que tanto la producción como la distribución se articulen, sobre la base de los lazos de parentesco entre las comunidades de familias pertenecientes a la sociedad andina. Asimismo, esta reciprocidad se replicó dentro del sistema económico y social, puesto que se extendió entre agentes de distinta condición económico-social, por ejemplo, a través de la distribución de bienes entre los miembros de la antigua sociedad peruana. Esta reciprocidad se vio afectada con la conquista española de Territorio peruano, con lo cual la civilización andina fue desestructurada y sometida a los trabajos forzosos impuestos por los conquistadores, influyendo en su calidad de vida e identidad étnica. A mediados del siglo XVI, la llegada de los españoles trajo consigo el establecimiento del Virreinato del Perú, sistema organizativo que sometió a la antigua sociedad andina y le impidió desarrollar una propia identidad cultural.

Por su parte **Caravedo (1996: 21)** considera que ya la Iglesia había desarrollado el RSE, bajo la misión de evangelizar y a la vez promover las actividades de carácter filantrópico y caritativo, como la promoción de donaciones desinteresadas de tiempo y dinero. De esta manera, el papel que cumplió la Iglesia Católica fue fundamental para motivar a la sociedad a prestar ayuda a los sectores más necesitados y promover iniciativas dentro de las congregaciones religiosas las cuales brindaron asistencia, educación y salud a dichos sectores hasta el siglo XIX.

En esta época, la presencia de cofradías o hermandades de diferentes estratos sociales constituyeron otra de las formas que la filantropía peruana adoptó en los tiempos de la Colonia. Estas organizaciones agruparon a personas de diversos gremios (sastres, carpinteros, entre otros), con la finalidad de realizar actividades de orden religioso, obras benéficas, percepción de rentas y administración de

bienes. Por otro lado, las élites coloniales tuvieron un rol importante en la realización de obras de caridad y ayuda social a través de su aporte económico. A mediados del siglo XX, las relaciones entre el Estado y la empresa privada se caracterizaron por ser positivas dado que dieron pie al incremento de la inversión privada en la industria, especialmente en el sector de la minería peruana. Esta situación no pudo mantenerse constante en el tiempo puesto que a fines de 1968, asume el poder un gobierno de corte militar, el cual buscaba implantar reformas estatistas dentro de la economía peruana.

El panorama histórico de estos tiempos influyó en las prácticas de las empresas peruanas, de acuerdo con los escenarios históricos y coyunturales presentados en el cual concluyo este mismo autor ***Portocarrero (2000:20)***.

De esta forma, en la década de los 70's, el país estuvo en manos de un gobierno militar que buscó fortalecerse a través de una estrategia de estatización de diversas empresas peruanas que anteriormente habían sido manejadas por el sector privado. No sólo la empresa privada se vio desfavorecida con estas medidas, sino que propietarios de grandes haciendas tuvieron que ceder ante las reformas estatistas del gobierno militar de ese entonces. Ello influyó en la disminución de la inversión privada en el país, en el incremento de la crisis económica, en la formación de grupos de izquierda y sobretodo en el hecho de que muchos empresarios buscaron nuevos rumbos para establecer sus negocios y no ser afectados por la coyuntura de esos tiempos.

Las reformas impuestas por el gobierno militar fueron formalmente declaradas en la Constitución Política del Perú, creando una suerte de incertidumbre por parte de los empresarios peruanos con respecto a las acciones a tomar sobre los cambios en la legislación del gobierno militar. Asimismo, este gobierno promovió la creación de sindicatos de obreros con la finalidad de que puedan influir en la toma de decisiones de las empresas.

Estas reformas hicieron que el empresario peruano trate solamente de sobrevivir en un contexto adverso a sus intereses y actividades, debido a la visión anti-privatista del gobierno de turno. Era imposible entonces pensar en una empresa que pueda preocuparse por su entorno ya que su único objetivo en esos tiempos era el de existir y mantenerse en el mercado.

Sin embargo, las familias oligárquicas buscaron la manera de desarrollar acciones filantrópicas se desarrollaron a través de la ejecución de obras de caridad y de carácter paternalista para los sectores más necesitados del país.

En la década de los 80`s, el contexto social peruano presentaba una recesión económica y una violencia política que promovían la decadencia de las autoridades públicas. En este contexto, la visión que se tenía de la empresa privada era la de un enemigo para el desarrollo nacional, ante lo cual el Estado pasó a asumir una imagen de “protector”. Así, la empresa privada debía seguir buscando formas para poder subsistir en el medio y era imposible pensar en adoptar una estrategia de responsabilidad social como objetivo de primer orden. Lo más importante era seguir subsistiendo y, posteriormente, ser aceptada por la sociedad en su conjunto.

Los años 90`s marcaron una época de recuperación de la estabilidad económica y política bajo el mandato del ex-presidente Alberto Fujimori. En este período se diseñaron e implementaron una serie de reformas económicas que brindaron un panorama de estabilidad al empresariado peruano. Asimismo, se esperaba que el sector privado colabore en la resolución de los problemas sociales del país a través del aporte de sus recursos económicos. Esta expectativa hacia el sector privado se dio debido a que el Estado orientó sus esfuerzos hacia la reducción de la pobreza y el desarrollo sustentable, con lo cual el sector privado pasó a ser un aliado del Estado en la resolución de los problemas sociales.

Asimismo, factores tales como el fin del terrorismo, la estabilidad de la economía peruana y la globalización, hicieron que las empresas adopten una nueva posición ante los cambios presentados en el entorno. De esta manera, las empresas empiezan a incluir dentro de su planeamiento estratégico aspectos que abarquen estos nuevos cambios, inclusive su posición y compromiso ante su entorno social. **Caravedo (1996: 47)** Ante esta situación, la empresa privada empieza a sentir la presión de contribuir con el desarrollo del país a través del ejercicio de obras sociales dentro de su entorno. Esta nueva tendencia contribuyó a la adopción de prácticas responsables por parte de las empresas peruanas con su entorno más cercano: comunidad, medio ambiente y trabajadores.

Asimismo, la empresa privada buscó aliarse con organizaciones de la sociedad civil para unir esfuerzos en pro de un mismo objetivo común, lo cual ha motivado al sector privado en la creación de sus propias fundaciones.

Una de las iniciativas para promover la RSE en el país ha sido la creación de la organización Perú 2021, cuya misión es la de desarrollar y difundir una visión de largo plazo para el Perú, donde la empresa se convierta en un motor de desarrollo e incorpore la responsabilidad social y ambiental como una herramienta de gestión, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida y competitividad de su entorno. La denominación de Perú 2021 implica una visión del país al año 2021, en donde se busca alcanzar una serie de objetivos como una mejor calidad de vida, respeto a la ley, solidaridad, sentido de comunidad social, entre otros.

Por el lado de la filantropía, ésta ha sido asumida por el sector empresarial paulatinamente, a través de la creación de las denominadas fundaciones corporativas que orientan sus actividades hacia la asistencia social, como a la generación de un desarrollo sostenible en zonas geográficas de influencia.

En síntesis, los conceptos de responsabilidad social fueron adoptados por el sector privado peruano a partir de las demandas de la sociedad en la cual se desarrollaban y por la formación de alianzas con el Estado que permitieron satisfacer las necesidades no cubiertas en diversos sectores. Asimismo, la aparición de organizaciones que promueven el tema de la responsabilidad social en las empresas ha constituido un gran aporte al avance del movimiento de RSE a nivel nacional, incrementando de esta forma las iniciativas empresariales e instituciones socialmente responsables.

Actualmente, muchas empresas peruanas están incursionando más seriamente en el tema de la Responsabilidad Social. Algunas orientan este tema solamente hacia la realización de obras en pro de la comunidad en la cual se desarrollan (RSE interna) y pueden llegar a confundir este tipo de aporte como una suerte de paternalismo. Para otras empresas, **el tema de la responsabilidad social abarca más que nada el cumplimiento del marco legal vigente** y por tal motivo no realizan obras más allá de lo solicitado en las normativas vigentes.

**Sin embargo**, para un grupo de empresas, **el tema de la RSE se está llevando a dimensiones que van más allá de lo social y el entorno externo, también lo están llevando internamente, a través de prácticas de responsabilidad social para con sus colaboradores, procesos y actividades internas, de manera tal que la condición de ser socialmente responsable sea adoptada desde dentro de la organización, para poder proyectarla hacia la sociedad en su conjunto.**

## B. ANTECEDENTES CIENTIFICOS

De acuerdo a Zapata Gutiérrez Luis Iván (2012) Pontificia Universidad de la Católica de Lima en su Tesis titulada; ***“Aproximación a una legislación nacional en responsabilidad social empresarial para la emisión de reportes de sostenibilidad”***

Llevo a cabo plantearse en resolver la problemática de la situación de cuál es la necesidad de implementar una ley que regule la presentación de reportes de sostenibilidad de las empresas, de acuerdo a diversos componentes que de manera práctica son utilizados en su elaboración, siguiendo lo establecido por estándares internacionales. Se planteó en calidad de hipótesis que si el Estado brinda una normatividad legal acerca de la Responsabilidad social empresarial, dará como resultado asegurar que las leyes laborales no se vulneran. Las conclusiones a las que arribo fueron:

**Primera:** que la responsabilidad social empresarial es nueva en términos formales, pero no en lo práctico, ya que antes de que se definiera como tal, diversas empresas ya ejercían actividades filantrópicas en el mundo, ya sea en alianza con las comunidades como en grupos de empresarios.

**Segunda:** Con el avance de las inversiones y la economía, surge la necesidad de que las empresas rindan cuentas de sus actividades sociales, puesto que estas empiezan a darles beneficios a nivel corporativo.

**Según Freyre Valladolid Myela (Lima 2009) Universidad Nacional de Mayor de San Marcos en su Tesis *“Responsabilidad social empresarial en la pequeña y micro empresa”***

Llevo a cabo su investigación en abordar el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), aplicado en la práctica de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE), a la luz de los avances y limitaciones

de las prácticas empresariales responsables y determinar su particular vinculación con el desarrollo sostenible.

De la revisión bibliográfica referida al análisis y evaluación de RSE que diversas instituciones, empresas y universidades han venido realizando sobre el comportamiento socialmente responsable de las empresas en el Perú, se ha llegado a la constatación que la RSE es aún una práctica incipiente en el accionar de las empresas, cualquiera sea su tamaño y naturaleza. La legislación laboral es una de las más lesivas en relación a los convenios y acuerdos internacionales; los derechos laborales no están garantizados en la práctica empresarial.

En relación a la legislación sobre el medio ambiente, ésta se aplica especialmente en la mediana y gran empresa como autorregulación, con códigos de conducta empresarial específicos y cuyos sistemas de monitoreo no siempre se encuentran disponibles o actualizados. Por parte de la población, tampoco hay una conciencia colectiva de consumo que ejerce presión social o con poder de negociación por el cumplimiento de compromisos de RSE.

Considerando que en nuestro país las MYPE son el principal motor de la economía al crear las condiciones de empleo e ingresos para amplios sectores de la población, especialmente los más pobres, y se constituyen como agentes del cambio social en los procesos participativos, se ha constatado que los aspectos fundamentales de la RSE como desempeño medioambiental, cumplimiento de estándares sociales, imagen frente a la comunidad, vinculación empresa comunidad, no tienen ninguna incidencia en las estructuras de gestión de las MYPE.

De acuerdo a **Gaete Quezada Ricardo (España 2011) Universidad de Salamanca** en su *Tesis “Responsabilidad social universitaria: una nueva mirada a la relación de la universidad con la sociedad desde la perspectiva de las partes interesadas”*. Un estudio de caso.

La presente investigación se centró en el estudio de resolver el problema cual es el comportamiento socialmente responsable de las organizaciones como objeto de estudio. En el cual llego a probar, que la responsabilidad social no solo es de exclusividad de quienes tienen la conducción de las organizaciones, sino que al mismo tiempo deberá haber mecanismos de coordinación con los demás componentes de la organización. Llego a la conclusión que la responsabilidad social no está relacionada únicamente con agentes económicos, sino que al mismo tiempo está relacionada con los agentes sociales, como los universitarios que esta inherente a una organización.

Llego a las conclusiones que en el Perú, la legislación en materia de RSE es bastante limitada, los compromisos de autorregulación generan indicadores e información que no siempre es transparente para una adecuada evaluación de la actividad empresarial.

La legislación en materia laboral es una de las más lesivas en relación a los convenios y acuerdos internacionales; los derechos laborales no están garantizados en la práctica empresarial. La legislación relativa al medio ambiente se aplica como autorregulación, con códigos de conducta empresarial específicos y cuyos sistemas de monitoreo no siempre se encuentran disponibles o actualizados. Falta dos

### **C. ANTECEDENTES EMPIRICOS**

**De acuerdo con Jaime Zavala y Lidia Vílchez Garcés, (2014)** manifiestan, que la Responsabilidad Social Empresarial interna es un tema que merece aún mucho más estudio, pues su transcendía social obliga a ello. Consideran que la RSE es un tema conceptual importante entrando de lo general para luego entrar en la materia el cual es la RSE a nivel interno el que permitirá una mejora en el entorno laboral (clima laboral), una mayor sensación de pertenencia a la organización de parte

de los trabajadores, el incremento la productividad y lo más importante la prevención del surgimiento de conflictos sociales.

De acuerdo a **Rodríguez del Fierro** manifestó la importancia de la que la Empresas deben asumir hoy con cierta honestidad la Responsabilidad Social Empresarial para el bien del país (El Comercio: 2011:23)

Por su parte el contador **Zereceda R. (2001)** afirmo que debido a los cambios de la economía de la globalización es que veremos que las empresas no deben tener ningún temor de aplicar una política del RSE, en elevar el estilo de vida de los trabajadores.

Finalmente, **Ferero (1999)** considera que la RSE es una herramienta fundamental para las empresas ya que va a fomentar una responsabilidad en el desarrollo sostenible de la nación.

## **2.2. DERECHO LABORAL**

**Angulo A. Jorge (1981)** sostiene que es el conjunto de teorías, doctrinas y normas destinadas a proteger al débil económicamente y a reglar las relaciones contractuales entre patrono(s) y trabajador(es), su fin primordial es ordenar las relaciones individuales y colectivas entre trabajadores y empleadores mediante un equilibrio que satisfaga los intereses de ambos y precisar con claridad sus derechos y obligaciones. En consecuencia se trata de conjugar progreso económico y respeto a los mínimos derechos de protección indispensable, que permitirán garantizar un desarrollo pacífico de la empresa y el desenvolvimiento particular del ser humano como trabajador.

### 2.2.1. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO LABORAL O DEL TRABAJO.

Para poder establecer la naturaleza jurídica del derecho laboral es necesario aunque de manera muy sucinta la diferencia que existe en derecho público y derecho privado.

Según **Dionisio Ulpiano**, jurisconsulto romano, fue quien propuso una forma bipartita, al dividir el Derecho, en público y privado siendo esta fórmula la que prevalece hasta nuestros días.

El derecho laboral pertenece al Derecho Privado según el autor, **David Lezcano**, manifiesta que las relaciones que regula el derecho del trabajo son de naturaleza privada porque tienen lugar entre particulares, obren individual o colectivamente y la intervención del estado en materia contractual limitando la voluntad de las partes, es solo una intervención reguladora.

El tratadista **Gastan**, sostiene que hoy por hoy, la reglamentación del trabajo se desenvuelve completamente fuera de las estructuras clásicas del derecho privado.

Por tanto el Derecho Laboral mediante sus normas rige la conducta de los trabajadores y empleadores en sus relaciones que se desprenden del contrato de trabajo como también vínculos jurídicos entre estos y el estado, no constituyendo entonces, como totalidad, ni parte del Derecho Privado ni del Derecho Público es parte de ambas.

Podemos decir que el Derecho Laboral Procede del Derecho Civil (tronco común), que debido a la evolución social y a las transformaciones de las estructuras económicas en la sociedad le dan independencia y autonomía, relacionándose con otras ramas del Derecho como por:

El Derecho Procesal, Derecho Administrativo, Derecho Civil, Internacional, Derecho Político, Penal.

### **2.2.2. FUENTES DEL DERECHO TRABAJO O LABORAL.**

Existen cuatro fuentes bien marcadas las cuales son:

La ley, la jurisprudencia, la doctrina, y la Costumbre. Siendo las aplicadas a las relaciones laborales:

- **Fuente teóricas o de formación:** corresponden la acción científica o doctrinaria, la enseñanza de los autores, las ponencias aprobadas en congresos oficiales y científicos.
  
- **Fuentes practicas o aplicadas:** tenemos, la Constitución, la Ley, Reglamentos, decretos , Reglamento interno de trabajo, contratos colectivos e individual de trabajo, Dictámenes Administrativos, Convenios Internacionales, Jurisprudencia, Usos y Costumbres, Principios Generales del Derecho Laboral, Conceptos de Justicia Social, Moral y Equidad.

### **2.2.3. PRINCIPIOS DEL DERECHO TRABAJO O LABORAL**

**Según el DR. Américo Pla Rodríguez,** los Principios son líneas directrices que informan algunas normas o inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo cual pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientadas a la interpretación de las existentes y resolver casos no previstos.

- **La Constitución,** recoge los principios que consideramos caracterizantes del derecho laboral, cuales son:
  - Principios de norma Mínima; constituye el piso Normativo sobre el cual es válido cualquier acto o acuerdo, puesto que mejora la situación de los trabajadores así tenemos por ejemplo remuneración mínima vital, la jornada máxima legal. La doctrina

denomina relativamente inderogables, pues posibilitan su mejoría pero impiden su peyorativa.

- Principio de Irrenunciabilidad, es consecuencia de una norma mínima ya que impide de que el trabajador renuncie a lo pactado en su beneficio por medio del convenio colectivo.
- Siendo que en el Art. 26 de la Constitución Política establece los principios por los que debe regirse la relación laboral como igualdad de oportunidades sin discriminación, Carácter irrenunciable de los Derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma.

#### ▪ **Universalidad de los principios laborales**

- Aspecto jurídico
  - **La Justicia Social**, conjunto de beneficios que reconocen a los trabajadores por el hecho de formar el estrato económicamente más débil del cuerpo social.
  - **Principio Protector**, según el profesor, **Américo Pla Rodríguez, (s/a)** este principio es el criterio según el cual, en caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador.

Este principio se expresa en tres reglas fundamentales que son:

**La regla del in dubio Pro Operarium**, es decir, que la interpretación que se debe dar de la norma deberá ser en beneficio del trabajador, siempre que exista duda.

**La regla de la norma más favorable**, o sea que cuando existe concurrencia de varios sentidos aplicables de la norma, debe aplicarse el más favorable o beneficiario, aun sea esta de menor jerarquía.

**La regla de la condición más Beneficiosa**, en este caso, está referida a normas de igual jerarquía o entre una Ley y otra Ley se aplicara la más beneficiosa o más favorable al trabajador.

- **Principio de la Irrenunciabilidad de los derechos sociales**, este principio garantiza que se aplique la ley sobre la voluntad a fin de evitar que por razones de debilidad económica se obligare al trabajador, por ejemplo a percibir sumas menores de las que se le adecuan, en otras palabras diremos que viene hacer la prohibición, que los trabajadores hagan abandono de los derechos que la legislación les reconoce.
- **Principio de la Primacía de la realidad**, este principio consagra la verdad real, una relación tipificada por las partes como civil, es considerada como laboral cuando , en los hechos, se acredita la existencia de los elementos esenciales de un contrato de trabajo (subordinación, prestación personal y remuneración)
- **Principio de la continuidad**, el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se perfecciona o consolida con el transcurso del tiempo; es decir, presenta una vocación de permanencia, en tal virtud, en caso de no haberse planteado un plazo, el contrato se reputa de duración indefinida o indeterminada y juegan en favor del trabajador para los fines de su estabilidad.
- **Principio respecto de la prohibición de hacer discriminación por razón de sexo, raza, nacionalidad, religión, edad, gremial, política**, este principio garantiza, que debe existir igualdad de trato y de posibilidad para desarrollar una labor o ejecutar un trabajo, sin importar la condición del ejecutante.

- Aspecto Doctrinal

- **Principio de la equidad**, por este principio todos somos iguales ante la ley también equivale a la proporcionalidad y moderación en la aplicación de las normas y el respeto por el derecho de los demás.
- **Principio de la Buena Fe**, se tiene que tener en cuenta el estado del espíritu, consiste en creer o estar convencido- por error – que se obra conforme a ley, y que jurídicamente se toma en cuenta para proteger al interesado en contra las consecuencias de la irregularidad de su acto.
- **Principio de la Gratuidad de las prestaciones**, o exoneración de todo gasto en el trámite para sus reclamaciones, sea dentro del derecho individual o colectivo. En el Perú, se goza de este principio,

- Aspecto Social

- **Principio de la Prevalencia del Derecho Colectivo**, es quiere decir que la voluntad colectiva prima sobre la individual.
- **Principio de la democratización de la Empresa**, por este principio el trabajador deberá participar en la gestión, propiedad de la empresa.
- **Principio de gozar de una remuneración mínima compatible con su dignidad de persona**, concordante con la primera parte del Art.24 de la Constitución que dice: el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
- **Principio de la Garantía del trabajador contra el despido Arbitrario**, está referido a que debe de existir protección contra el despido arbitrario, la que se da a través de una indemnización.

#### **2.2.4. CONCEPTO DE TRABAJO**

**Según el profesor argentino Guillermo Cabanellas**, dice que trabajo, es el esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la producción u obtención de la de riqueza.

**La categoría de la persona que realiza el trabajo**, sea la actividad física e mental que el hombre realiza con el fin de crear riqueza para satisfacer sus necesidades, si en esta labor predominan las habilidades manuales, la fuerza física, a ese tipo de actividad se le dice que tiene la calidad de obrero; pero si el trabajo o labor que se realiza, predominan las habilidades intelectuales, la fuerza mental, se dice que la realiza un trabajador que tiene la categoría de empleado.

Entonces tenemos que en términos genéricos para denominar a una persona que realiza trabajo productivo por cuenta ajena y de manera subordinada se denominara: trabajador y de manera específica, de acuerdo a su categoría, por la labor que realiza empleado u obrero según corresponda.

#### **2.2.5. DERECHOS LABORALES EN GENERAL**

En el texto único ordenado de la ley de Competitividad y producción Laboral, aprobada por el Decreto supremo n° 003-97-TR, establece la presunción consiste en que toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

No obstante, precisa que todo contrato individual, desde el punto de vista de la duración del mismo puede celebrarse en la siguiente modalidad:

**TABLA N° 2:** Tipo de Contrato/Formalidad

<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>FORMALIDAD</b>
Contrato a tiempo Indeterminado.	Verbal o escrito (cualquiera de los dos)
Contrato a tiempo determinado o sujeto a modalidad.	escrito

Fuente: Elaboración propia

▪ **Características:**

- **Servicio personal**, para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural.
- **Subordinación**, por esta subordinación el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, en ejercicio de esta atribución el empleador se encuentra facultado a introducir cambios o modificar de la prestación de las labores, dentro del criterio de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.
- **Remuneración**, es el ingreso de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

**TABLA N° 3:** Valor día efectivo

EL	REMUNERACION ORDINARIA		
	7	15	30
VALOR	Si	Si	remuneración es
DIA	la	la	mensual (así se
EFFECTIVO	remuneración es	remuneración es	trate del mes de
	semanal	quincenal	febrero o aquellos
			que cuenten con
			31 días)

Fuente: Elaboración propia

▪ **Beneficios laborales inmediatos**

- **La jornada de trabajo,** es el tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, la jornada laboral para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo. Prevista por la Constitución y el artículo 1° del Decreto supremo N°007-2002-TR-
- **El descanso semanal,** es el derecho que tiene el trabajador como mínimo de veinticuatro horas consecutivas de descanso en cada semana el que se otorga preferentemente el domingo. No obstante, cuando los requerimientos de la producción puede variar a un día diferente pero equivalente al descanso.
- **El descanso en feriados,** los trabajadores tienen derecho a los descansos remunerados por los siguientes días feriados y los que se determinen por disposición legal específico:

**TABLA N° 4: Días no Laborables**

<b>FESTIVIDAD</b>	<b>DIA</b>	<b>MES</b>
Año Nuevo	01	Enero
Jueves y Viernes Santo	Marzo o abril	
Día del trabajo	01	Mayo
San Pedro y San Pablo	29	Junio
Fiestas Patrias	28 y 29	Julio
Santa Rosa de Lima	30	Agosto
Combate de Angamos	08	Octubre
Todos los Santos	01	Noviembre
Inmaculada concepción	08	Diciembre
Navidad del Señor	25	diciembre

Fuente: Elaboración propia

- **La asignación familiar**, tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años, el monto equivalente es del 10% del ingreso mínimo legal vigente.
  
- **Beneficios laborales sujetos a condición**
  - **La compensación por tiempo de servicios**, este beneficio laboral tiene la naturaleza de previsión social frente a las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Este se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, están comprendidos de este beneficio los que estén sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan cuanto menos en promedio una jornada mínima de cuatro horas diarias.

- **Las gratificaciones**, tienen derecho a percibir el beneficio de las gratificaciones de julio y diciembre, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuera su modalidad de contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador, quedan excluidos de este tipo de beneficios las personas que prestan servicio vía contrato civil de locación de servicios y los de la ley N°28518 Ley de Modalidades Formativas Laborales. El monto que reciba es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio.
- **El descanso vacacional**, tiene este derecho el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siendo que el trabajador tiene derecho a treinta días de descanso, la cual será fijada en común acuerdo entre el empleador y el trabajador teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador, el cual no podrá ser menos a 7 días.
- **El seguro de vida**, el trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida de su empleador, una vez cumplido cuatro años al servicio del mismo sin embargo el empleador puede contratar el servicio a partir de los tres meses del servicio del trabajador.
- **La participación en las utilidades**, de conformidad con el decreto legislativo N° 892, Ley que Regula el Derecho de los Trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades que generan renta de tercera categoría, los trabajadores que cuenten con más de veinte trabajadores participan en las utilidades de las empresas mediante la distribución por parte de esta de un porcentaje de la renta anual antes del pago del impuesto a la renta.

## 2.2.6. CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CLASES

Universalmente se distinguen dos clases de Trabajo, que son:

### A) Trabajo Independiente:

Es la actividad desplegada por el hombre no sujeto a la autoridad de otro, es decir que puede emplear libremente su fuerza o explotarla, en su propio beneficio, dedicándose a la industria, el arte o el comercio que desee.

### B) Trabajo Dependiente:

Es la actividad desarrollada por una persona, subordinada a la dirección de otra, de cuya relación se originan los derechos y deberes que gobiernan esta relación contractual.

## 2.2.7. LA EMPRESA:

Es una organización jurídica económica, propia de una o varias personas que aportan su esfuerzo por su cuenta o riesgo para producir o proporcionar determinados beneficios consumibles a la sociedad con el propósito de lucro, estas pueden ser:

- **Empresas Industriales;** tiene por objeto la explotación de los recursos naturales; como la transformación y adaptación de las materias primas que satisfacen las necesidades individuales y colectivas de la sociedad.
- **Empresas Comerciales;** tiene como objeto, el intercambio o distribución de los productos explotados o manufacturados estas son las empresas dedicadas a la venta de artefactos entre otros.
- **Empresas Financieras;** el objeto de estas empresas, es la de proporcionar a las demás empresas, de acuerdo a su actividad económica, los medios financieros necesarios para su explotación, desarrollo y crecimiento.

- **Empresas de Servicio;** su objeto es prestar servicios de toda índole, de acuerdo a su profesionalidad.

**A) Contrato de Trabajo: según el Dr. Jorge Ramírez Otárola** el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral, formado o constituido por el acuerdo de dos o más voluntades sobre el objeto jurídico de interés común con el fin de crear, modificar o extinguir derecho. Nos da los elementos lógicos jurídicos contractuales tales como:

- Es un acto jurídico Bilateral
- Concurrencia de pluralidad de personas
- Existencia de consentimiento, lleva implícito la capacidad de las partes y la ausencia de vicios que puedan torcer sus determinaciones.
- Objeto Física y Jurídicamente Posible.
- Fin Lícito.
- Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

Entonces el contrato de trabajo viene a ser un acto constitutivo de obligaciones un negocio jurídico bilateral continuado en el tiempo, que nace por voluntad propia de las partes

#### **Características del Contrato de Trabajo:**

- Es un contrato oneroso
- Es sinalagmático
- Es conmutativo
- Es personal
- Es de índole consensual
- Es de tracto sucesivo
- Es bilateral
- Es principal

## 2.2.8. DECRETO LEG. 1086. QUE APRUEBA LA LAEY DE PROMOCION DE LA COMPETITIVIDAD, FORMALIZACION Y DESARROLLO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA Y DEL ACCESO AL EMPLEO DECENTE.

El decreto legislativo N°1086, “**tiene por objetivo** la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas, para la ampliación del mercado interno y externo de estas, en el marco del proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia.

Conforme al Artículo 41° de la Ley Mype se crea el Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la Mype, y mejorar las condiciones de “disfrute efectivo” de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas.

El Artículo 38° de la referida norma, puntualiza que la Ley se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las, micro y pequeñas empresas, así como a sus conductores y empleadores. Para el caso de las microempresas que no se hayan constituido en personas jurídicas en las que laboren parientes consanguíneos hasta el segundo grado o el cónyuge del titular o propietario persona natural, es aplicable lo previsto en la Segunda Disposición Complementaria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), D.S. N° 003-97-TR (27-03-1997) que a la letra dice:

“**Segunda.-** Interpretétese por vía auténtica, que la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca o no el negocio personalmente, **no genera relación laboral; salvo pacto en contrario.** Tampoco genera relación laboral, la prestación de servicios del cónyuge”. (El sombreado es nuestro).

En relación a las exclusiones, el Artículo 40º de la Ley Mype y el Artículo 31º del Reglamento precisa que no están comprendidos en el Régimen Laboral Especial (RLE) de la Mype, las empresas que, no cumplan con las características definidas en el Artículo 5º de la Ley, constituyan un grupo económico o vinculación económica que en conjunto no reúnan tales características; tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características; falseen información; dividan sus unidades empresariales; o, se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines.

#### **A. BENEFICIOS SOCIALES**

En el Artículo N°3 del mencionado Decreto Legislativo, se plantea el respeto a los derechos laborales fundamentales como se describirá a continuación:

##### **❖ Microempresas Régimen Laboral Especial de la Microempresa**

La Microempresa al igual que la Pequeña Empresa puede acogerse al RLE de la Mype que comprende:

- remuneración,
- jornada de trabajo de ocho (8)
- trabajo en sobretiempo,
- descansos remunerados (semanal, vacacional–15 días y feriados) y
- protección contra el despido arbitrario (10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias).

Sin embargo, los trabajadores de la Microempresa –a diferencia de los de la Pequeña Empresa- no tienen derecho a SCTR, Seguro de Vida, Derechos Colectivos, Participación en las Utilidades, CTS y Gratificaciones.

#### ❖ **Régimen Especial de Salud para la Microempresa**

Los trabajadores y conductores de la Microempresa serán afiliados al Componente Semisub subsidiado del Seguro Integral de Salud (SIS) que comprenderá a sus derechohabientes.

Su costo será parcialmente subsidiado por el Estado, **condicionado a la presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del REMYPE**, y a la relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes, **quienes tendrán derecho a atención de salud con cobertura limitada** (Listado Priorizado de Intervenciones Sanitarias establecido en el D.S. N° 004-2007-SA o las que determine la normatividad vigente en materia de aseguramiento público en salud) en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud con la presentación de su DNI o carné de extranjería.

El empleador deberá efectuar un aporte mensual equivalente a la mitad del aporte total que será complementado por un monto igual por parte del Estado.

Sin embargo, el microempresario puede optar por afiliarse y afiliar a sus trabajadores como afiliados regulares del Régimen Contributivo de Es salud, no subsidiado por el Estado, sin que ello afecte su permanencia en el RLE. En este caso, el microempresario asume el íntegro de la contribución respectiva.

#### ❖ **Creación del Sistema de Pensiones Sociales para la Microempresa**

Los trabajadores y conductores de la Microempresa podrán (carácter voluntario) afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP). Adicionalmente, se crea el Sistema de Pensiones Sociales (SPS), de carácter voluntario y exclusivo para los trabajadores y conductores de la Microempresa siempre que no se encuentren afiliados ni sean beneficiarios de otro régimen previsional. El aporte mensual de cada afiliado será hasta un máximo de 4% de la RMV correspondiente, sobre la

base de doce (12) aportaciones al año. El aporte del Estado se efectuará anualmente hasta por la suma equivalente de los aportes mínimos mensuales que realice efectivamente el afiliado.

La Quinta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley Mype, establece que la afiliación y el pago de los aportes al SPS en la entidad administradora de las cuentas individuales de los afiliados se iniciarán al mes siguiente en que la SBS autorice su funcionamiento.

**TABLA N° 5: Sistema de Pensiones Sociales para la Microempresa**

<p>➤ <b>Remuneración mínima</b></p>	<p>RMV. Como mínimo con acuerdo del consejo nacional de trabajo y promoción del empleo podrá establecerse, mediante decreto supremo, una remuneración mensual menor</p>
<p>➤ <b>Jornada de trabajo, horas extras y horarios de trabajo</b></p>	<p>Normativa RLG ,8 horas diarias, 48 horas semanales. En los centro de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horarios nocturnos, no se aplicara la sobretasa del 35%.</p>
<p>➤ <b>Descanso semanal</b></p>	<p>24 horas consecutivas semanales</p>
<p>➤ <b>Descanso vacacional</b></p>	<p>15 días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Puede reducirse a 7 días, recibiendo la respectiva compensación económica.</p>
<p>➤ <b>Descanso por los días</b></p>	<p>Lo previsto para el régimen laboral</p>

<b>feriados</b>	general.
➤ <b>Indemnización por despido injustificado</b>	10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias.
➤ <b>Indemnización por vacaciones no gozadas</b>	Lo previsto para el régimen laboral general pero en función de los 15 días de vacaciones no gozadas.
➤ <b>Derechos colectivos</b>	No le corresponde.
➤ <b>sistema de pensiones</b>	Los trabajadores y conductores podrán (carácter voluntario) afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP). Si no se encuentran afiliados, podrán optar por el Sistema de Pensiones Sociales (SPS).
➤ <b>aseguramiento en salud</b>	Los trabajadores y conductores serán (carácter obligatorio) afiliados al Componente Semisubsidado del SIS.

Fuente: Elaboración propia

De lo expuesto, se puede señalar que los trabajadores de la microempresa no tienen derecho a:

**TABLA N° 6: Beneficios que no corresponden**

<b>➤ NO</b>	Seguro de vida
	Compensación por tiempo de servicios
	Gratificaciones de julio y diciembre
	Utilidades
	Asignación familiar

Fuente: Elaboración propia

❖ **Pequeña empresa Régimen Laboral Especial de la Pequeña Empresa**

La Pequeña Empresa al igual que la Microempresa puede acogerse al RLE de la Mype que comprende:

Remuneración, jornada máxima de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo, descansos remunerados (semanal, vacacional–15 días y feriados) y protección contra el despido arbitrario (20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias).

Además, los trabajadores de la Pequeña Empresa a diferencia de los de la Microempresa sí tienen derecho a SCTR, Seguro de Vida, Derechos Colectivos, Participación en las Utilidades, CTS (15 remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de 90 remuneraciones diarias) y Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad (media remuneración cada una).

❖ **Seguro Social en Salud para la Pequeña Empresa**

Los trabajadores de la **Pequeña Empresa serán asegurados regulares de Es salud** y el empleador aportará la tasa correspondiente de acuerdo a lo dispuesto en **el artículo 6º de la Ley N° 26790, Ley de**

**Modernización de la Seguridad Social en Salud.** En consecuencia, no podrán afiliarse al Componente Semisubsidado del SIS.

❖ **Régimen de Pensiones para la Pequeña Empresa**

Los trabajadores de la Pequeña Empresa deberán obligatoriamente afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP), pero no podrán afiliarse al Sistema de Pensiones Sociales (SPS) que es de carácter exclusivo de la Microempresa con respecto a los trabajadores de la pequeña empresa, la Ley MYPE y su reglamento reconocen los siguientes derechos en favor de los trabajadores que se encuentran dentro de una pequeña empresa:

**TABLA N° 7: Régimen de Pensiones para la Pequeña Empresa**

➤ <b>Remuneración mínima vital</b>	Remuneración mínima vital como mínimo
➤ <b>Jornada de trabajo, horas extras y horarios de trabajo</b>	Normativa RLG ,8 horas diarias o 48 horas semanales
➤ <b>Descanso semanal</b>	24 horas consecutivas semanales
➤ <b>Descanso vacacional</b>	15 días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Puede reducirse a 7 días, recibiendo la respectiva compensación económica.
➤ <b>Descanso por los días feriados</b>	Lo previsto para el régimen laboral general de la actividad privada
➤ <b>Gratificación</b>	Una gratificación por fiestas patrias y una por navidad (50% de la remuneración )
➤ <b>Utilidades</b>	Lo previsto para el régimen laboral general de la actividad privada el D. Leg. N° 892.

➤ <b>Compensación por tiempo de servicios</b>	Utilidades 15 remuneraciones diarias por una año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias
➤ <b>Indemnización por despido injustificado</b>	20 remuneraciones diarias por cada año completo del servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias
➤ <b>Indemnización por vacaciones no gozadas</b>	Lo previsto para el régimen laboral general pero en función de los 15 días de vacaciones no gozadas
➤ <b>Seguros</b>	Seguro de vida Seguro complementario de trabajo de riesgo De acuerdo a lo dispuesto en el D. Leg. N° 688.
➤ <b>derechos colectivos</b>	Normativa RLC.
➤ <b>sistema de pensiones</b>	Los trabajadores deberán (carácter obligatorio) afiliarse al SNP (ONP) o al SPP (AFP).
➤ <b>aseguramiento en salud</b>	Los trabajadores serán (carácter obligatorio) asegurados obligatorios de Es salud.

Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente, como se señaló para el caso de las microempresas, los trabajadores de la pequeña empresa no tienen derecho a:

**TABLA N° 8: Beneficios que no corresponden**

➤ <b>No</b>	Asignación familiar
-------------	---------------------

Fuente: Elaboración propia

❖ **Modificación de la denominación del Decreto Supremo N° 007-2008-TR**

Mediante el **artículo 10° de la Ley N° 30056** se modifica la denominación “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE”, aprobado mediante Decreto Supremo 007-2008-TR, **por la siguiente: “Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”**

**TABLA N° 9: Decreto Supremo N° 007-2008-TR**

<b>ANTERIOR DENOMINACIÓN</b>	<b>NUEVA DENOMINACIÓN</b>
Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE	Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial

Fuente: bitacora-laboral.blogspot.com.

**a) Características de las micro, pequeñas y medianas empresas**

Otra de las modificaciones que incorpora la **Ley N° 30056** es la **inclusión de una nueva categoría empresarial, que es la “mediana”**

**empresa**” que si bien no goza de beneficios laborales, dado que con su incorporación se busca impulsar la (re)organización empresarial.

En ese sentido, todas las, micro, pequeñas y medianas deberán determinar la categoría empresarial que les corresponde en función de sus niveles de ventas anuales:

**1. Microempresa:** ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

**2. Pequeña empresa:** ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

**3. Mediana empresa:** ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Asimismo, se ha establecido que el incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la micro, pequeña y mediana empresa podrá ser determinado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro de la Producción cada dos (2) años.

Debemos señalar que la nueva categoría empresarial y el criterio dispuesto para su clasificación en función del número de ventas, se entiende que será aplicable para las nuevas MYPE que se registren como tal a partir del 03 de julio del 2013, dado que la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30056 dispone lo siguiente “las empresas constituidas antes de la entrada en vigencia de la presente Ley se rigen por los requisitos de acogimiento al régimen de las micro y pequeñas empresas regulados en el Decreto Legislativo 1086”.

En ese sentido, el criterio de clasificación en función del número de ventas anuales no resulta aplicable para aquellas empresas constituidas como MYPE desde el 01 de octubre del 2008 hasta el 02 de julio del 2013, siendo aplicable para las que se registren como MYPE a partir del 03 de julio del 2013.

**TABLA N° 10:** Cuadro Comparativo

<b>CUADRO COMPARATIVO</b>			
<b>Norma</b>	<b>Categorías</b>	<b>Características de las categorías</b>	<b>Aplicación – Efectos jurídicos</b>
<b>Decreto Legislativo N° 1086</b>	<b>Microempresa</b>	N° de trabajadores y nivel de ventas anuales	Se aplica a las MYPE registradas a partir del 01.10.2008 hasta 02.07.2013
	<b>Pequeña Empresa</b>		
<b>Ley N° 30056</b>	<b>Microempresa</b>	Nivel de ventas anuales	Se aplica a las MYPE registradas a partir del 03.07.2013
	<b>Pequeña Empresa</b>		
	<b>Mediana Empresa</b>		

Fuente: bitacora-laboral.blogspot.com.

## **B. Actuación del estado**

Como sabemos la micro y pequeña empresa (en adelante Mype) juega un papel importante en el desarrollo social y económico de nuestro país, al ser la mayor fuente generadora de empleo.

Por parte de nuestra Constitución consagra una Economía Social de Mercado, el Estado ejercer su rol promotor del empleo respetando el Principio de Igualdad conforme al cual se debe tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales. Por tanto el estado debe procurar el goce de los derechos sociales en condiciones equitativas para todos los ciudadanos y ajenas, evidentemente, a todo viso discriminatorio.

Por lo que a través del ministerio de trabajo y promoción del empleo, se estableció en el ***La Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa – Ley 28015-***, donde establece en el artículo cuarto la política estatal, como aquella en la que el **Estado promueve un entorno favorable para creación, formalización, desarrollo y competitividad de la micro y pequeña empresa y el apoyo a los nuevos emprendimientos, a través de los Gobiernos Nacional, Regionales y Locales;** y establece un marco legal e incentiva la inversión privada, generando o promoviendo una oferta de servicios empresariales destinados a mejorar los niveles de organización, administración, tecnificación y articulación productiva y comercial de la micro y pequeña empresa, **estableciendo políticas que permitan la organización y asociación empresarial para el crecimiento económico con empleo sostenible.**

Asimismo la Ley establece los instrumentos con los cuales el Estado deberá de intervenir:

**Instrumento de Promoción:** Es decir brindar servicios para la competitividad tales como: servicios de capacitación asistencia técnica, investigación e innovación, tecnología y financiamiento.

**Instrumento de Formalización:** Acceso con respecto al marco legal: aspectos Tributarios, contables, seguridad social, licencia municipal y acceso al mercado.

**Con la propuesta de formalidad de las Mypes es que el estado promovió un Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa (en adelante RLE de la Mype). Mediante la Ley N° 28015, publicado el 02 de julio del 2003, se promulgo la Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa, con ello se daría una regulación a un Régimen Laboral Especial para aquellas unidades económicas, denominadas micro y pequeñas empresas, constituidas por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de**

organización o gestión empresarial que tienen características propias, Inicialmente, se había establecido que la Ley N° 28015 **tendría una vigencia temporal de 5 años**, es decir, las microempresas conservarían dicho régimen especial hasta el 02 de julio del 2008. **Sin embargo, mediante el artículo 2 de la Ley N° 28851, publicada el 27 de julio del 2006, se extiende dicho plazo por un período de 10 años**, que de conformidad con la Segunda Disposición Complementaria de la Ley N° 28851, dicho plazo ampliatorio se contabilizarían a partir de la fecha de vigencia de la Ley N° 28015, es decir, hasta julio del 2013 Sin embargo mediante la Ley N° 30056, publicada el 02 de julio del 2013, se establece una prórroga por 3 años adicionales, además de establecer que los conductores y trabajadores pueden acordar por escrito –y siguiendo la formalidad establecida durante dicha prórroga, **acogerse al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1086**, publicado el 28 de junio del 2008 **Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente**, que entró en vigencia el 01-10-2008, al día siguiente de la publicación del Decreto Supremo N° 007-2008-TR (en adelante Ley Mype) y del Decreto Supremo N° 008-2008-TR (en adelante Reglamento de la Ley Mype), **que es un régimen laboral especial permanente instaurado con el Decreto Legislativo N° 1086**, , Reglamento que ha sido modificado por el Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE (10-07-2009) presentando su última modificatoria en la Ley n°30056.

**TABLA N° 11:** Periodo de vigencia del Régimen Especial Laboral de las MYPES

<b>PERIODO DE VIGENCIA DEL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LAS MYPES</b>				
<b>Norma</b>	<b>Fecha de acogimiento al régimen</b>	<b>Naturaleza del régimen</b>	<b>Periodo de vigencia</b>	<b>Situación</b>
<b>Ley N° 28015</b>	A partir del 03.07.03 hasta 30.09.08	Temporal	Hasta el 4 de julio del 2013. Prorrogado hasta el 4 de julio del 2016	Los trabajadores pasarán al régimen laboral general
<b>Decreto Legislativo N° 1086</b>	A partir del 01.10.08	Permanente	No tiene término	Los trabajadores continúan bajo el régimen laboral de la MYPE

Fuente: [bitacora-laboral.blogspot.com](http://bitacora-laboral.blogspot.com)

Esta sucesión normativa, determina la existencia de tres situaciones:

**TABLA N° 12: Desarrollo de la Ley MYPE a la Actualidad**

<b>DESARROLLO DE LA LEY MYPE A LA ACTUALIDAD</b>				
<b>Fecha de incorporación al régimen especial</b>	<b>Norma aplicable</b>	<b>Naturaleza del régimen</b>	<b>Vigencia</b>	<b>consecuencia</b>
Hasta el 30.09.2008	Ley N° 28015, modificado por la Ley N° 28851 y por la Ley N° 30056	temporal	04 de julio de 2016	Trabajadores pasan al régimen laboral general de la actividad Privada.
Hasta el 30.09.2008	Ley N° 30056	permanente	Sin termino	Se mantienen en el régimen especial, si antes del 04.06.2007 se pacta la permanencia
Desde el 01.10.2008	D. Leg. N° 1086, D. S. N°007-2008-TR y D.S. N° 008-2008-TR	permanente	Sin termino	Se mantienen en el régimen especial, salvo causal de pérdida

Fuente: [www.caballero Bustamante.com.pe](http://www.caballero Bustamante.com.pe) **pecial** MYPE

### **C. Naturaleza y permanencia en el régimen de las MYPES**

Mediante el artículo 11º de la Ley N° 30056, que modifica el artículo 42º del Decreto Supremo N° 007-2008-TR, **se establece que la naturaleza del Régimen Laboral Especial es de carácter permanente y únicamente aplicable a la micro y pequeña empresa**, por ende, a la categoría empresarial de mediana empresa se le aplica el régimen laboral general.

Con relación a la permanencia en el régimen de las MYPE, la Ley N° 30056 realiza una modificación sustancial respecto al período de gracia que tendrían las pequeñas empresas que superen por 2 años consecutivos el número de ventas anuales. La norma establece que el período de gracia serán 3 años adicionales en el que las pequeñas empresas puedan estar bajo dicho régimen laboral especial, conforme el siguiente texto:

“La microempresa que durante dos (2) años calendario consecutivos supere el nivel de ventas establecido en la presente Ley, podrá conservar por un (1) año calendario adicional el mismo régimen laboral. En el caso de las pequeñas empresas, de superar durante dos (2) años consecutivos el nivel de ventas establecido en la presente Ley, podrán conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral”.

En ese sentido, si bien mediante la presente norma se busca otorgar incentivos empresariales, estos no deberían darse en perjuicio de los derechos laborales que tienen los trabajadores, por lo que desde nuestro punto de vista, la ampliación del período de gracia aunado al carácter permanente del régimen laboral especial de las MYPE, permite comprender las intenciones del gobierno actual de desconocer los derechos laborales -mínimos- que tienen los trabajadores, bajo el exiguo argumento de promover la “competitividad y la formalización” de este grupo empresarial, dado que el otorgar la permanencia de un régimen especial no va a significar la inmediata formalización, ni el reducir los

derechos laborales de cierto grupo de trabajadores conllevará a que nuestro mercado empresarial peruano sea competitivo, porque la competitividad no solo se logra reduciendo los costos laborales, por el contrario son varios los factores que determinarán cuan competitiva puede ser una empresa, por ello, consideramos que el Estado tiene un rol primordial como garante de los derechos fundamentales que tienen sus ciudadanos, y constituye un derecho fundamental el derecho a los beneficios sociales que han sido reconocidos a los trabajadores y ahora se pretende, desconocer a cierto grupo de trabajadores, así como el derecho universal a la seguridad social tanto en salud como en pensión, que son pilares fundamentales para garantizar el derecho a un proyecto de vida, conforme lo establece **el artículo 22º de la Constitución Política** de 1993.

**TABLA N° 13:** Cuadro Comparativo permanencia en el régimen de SMYPE

<b>Cuadro Comparativo permanencia en el régimen de SMYPE</b>					
<b>Norma</b>	Situación para la permanencia	Microempresa		Pequeña empresa	
		Promedio	Periodo de gracia	Promedio	Periodo de gracia
<b>Decreto Legislativo N° 1086</b>	Supere el nivel de ventas anuales o el trabajador es	2 años calendario consecutivos	1 año calendario o adicional	2 años calendario consecutivos	1 año calendario adicional
<b>Ley N° 30056</b>	Supere el nivel de ventas anuales	2 años calendario consecutivos	1 año calendario o adicional	2 años calendario consecutivos	3 años calendarios adicionales

Fuente: bitacora-laboral.blogspot.com.

**El tratamiento especial en la inspección de trabajo**, asimismo, se ha establecido que las empresas acogidas al régimen de la micro empresa establecido en el Decreto Legislativo N° 1086 gozarán de un tratamiento especial en la inspección del trabajo, en materia de sanciones y de la fiscalización laboral, por el que ante la verificación de infracciones laborales leves detectadas podrán contar con un plazo de subsanación dentro del procedimiento inspectivo y una actividad asesora que promueva la formalidad laboral. Eso significa, que tendrá opción a subsanar dichas infracciones laborales, y asimismo, contarán con una asesoría por parte del Autoridad Inspectiva de Trabajo.

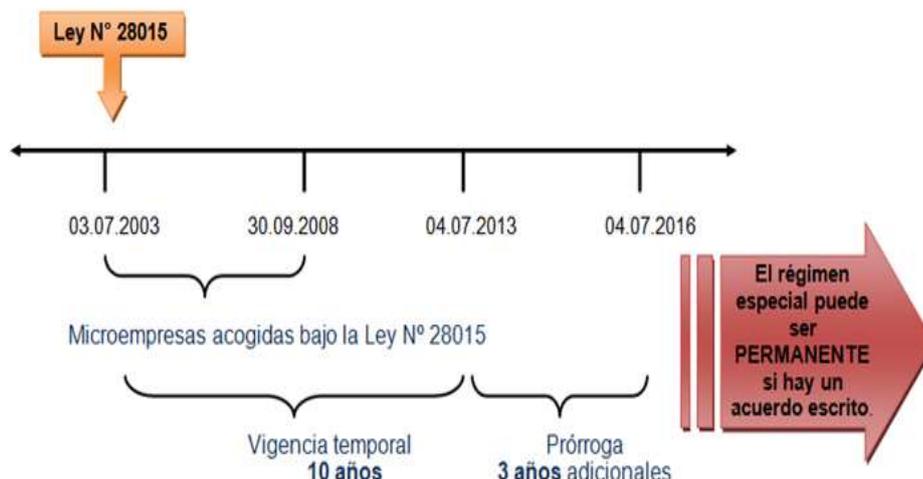
Respecto al plazo o la vigencia del tratamiento especial en materia de inspección laboral, la norma ha dispuesto que sea por tres (3) años, desde el acogimiento al régimen especial.

Situación laboral de las microempresas acogidas bajo la Ley N° 28015.

De acuerdo a la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30056, se establece una prórroga de tres (3) años al régimen laboral especial de la microempresa creado mediante la Ley N° 28015, lo que significa que continuarán con los beneficios laborales de dicho régimen especial hasta el 04 de julio del 2016.

Además, se ha dispuesto que los trabajadores y conductores puedan acordar por escrito, durante dicha prórroga, su acogimiento al régimen laboral regulado en el Decreto Legislativo N° 1086, es decir, acogerse al régimen laboral especial de carácter permanente. Asimismo, se ha establecido que dicho acuerdo debe presentarse ante la autoridad administrativa de trabajo dentro del plazo de 30 días de suscrito, sin embargo a la fecha (20.08.13) no se ha publicado norma alguna que regule el procedimiento para presentar dicho acuerdo de acogimiento al régimen laboral especial permanente.

**GRÁFICO N° 1: Ley N° 28015**



Fuente: bitacora-laboral.blogspot.com.

**Importancia de las Mype**, En la economía del país: **Según datos del Ministerio de Trabajo**, las MYPE brindan empleo a más de 80% por ciento de la población económicamente activa (PEA) y generan cerca de 45% por ciento del producto bruto interno (PBI). **Constituyen, pues, el principal motor de desarrollo del Perú**, su importancia se basa en que:

- Proporcionan abundantes puestos de trabajo
- Reducen la pobreza por medio de actividades de generación de ingresos.
- Incentivan el espíritu empresarial y el carácter emprendedor de la población.
- Son la principal fuente de desarrollo del sector privado.
- Mejoran la distribución del ingreso.
- Contribuyen al ingreso nacional y al crecimiento económico.

**La constitución de una MYPE resulta socialmente deseable**, por la inversión que realiza en la localidad donde se instala esta inversión tiene, además, tres elementos adicionales:

**En primer lugar, Generación de empleos directos** (es decir dentro de la misma empresa) y empleos indirectos que se generan gracias a la presencia de ésta, como por ejemplo, gracias a negocios como restaurantes, puestos de periódicos, venta de artesanías, construcciones metálicas, entre otros.

**En segundo lugar, permite a través de la aplicación de la oferta, que se ofrezcan mejores productos a menores precios**, es decir un mercado más competitivo.

**En tercer lugar, hace posible que las personas tengan una actividad que les permita asumir retos y obtener logros**, es decir desarrollarse a nivel personal- profesional.

### **Aspectos positivos y negativos**

Resulta interesante el énfasis puesto por la Ley Mype en el proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia.

Entre los aspectos positivos del Régimen Laboral Especial de la Mype, se ha destacado su naturaleza de permanente (en comparación al régimen anterior que era temporal) así como la incorporación de la Pequeña Empresa (recordemos que el régimen anterior sólo comprendía a la Microempresa) y con la nueva modificación la incorporación de la mediana empresa.

Sin embargo, también se ha criticado el régimen señalando que se puede terminar precarizando el empleo y que resulta discriminatorio al establecer un RLE con menores derechos que los del RLG, recortando derechos básicos, bajo el pretexto de ampliar la base vía reducción de costos.

Al respecto, **en Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional del 21-11-2007, recaída en el Exp. N° 00027-2006-PI**, se

ha precisado que “la doctrina constitucional ha desarrollado mecanismos para determinar cuándo estamos frente a un trato desigual con base en justificaciones objetivas y razonables; o cuándo frente a un trato arbitrario, caprichoso e injustificado y, por tanto, discriminatorio”. A mayor abundamiento, en el fundamento 57 de la Sentencia, analizando la realidad del mercado laboral peruano, el TC afirma que: “El trabajo no declarado en el Perú es y aun cuando en algo se ha reducido- un severo problema, que con la instauración de algunos de estos regímenes especiales, especialmente se ha pretendido superar. El grueso del mercado laboral está al margen del régimen laboral común, dado que la mayor parte de los trabajadores mantienen vínculos laborales no declarados o informales”. Y en el fundamento 59 de la Sentencia, concluye que “El Tribunal Constitucional entiende que la promoción y el desarrollo progresivo del acceso al trabajo tiene en el Estado a un promotor, pero que, en definitiva, y en el marco de nuestra Economía Social de Mercado, corresponde a las empresas, generar los puestos de trabajo que constituyen la base del bienestar general. Para ello, el Estado debe crear las condiciones adecuadas para estimular la creación de la riqueza nacional conforme al artículo 59º de la Constitución. En ese contexto, es evidente que una de las formas que tiene el Estado de promover el empleo es a través de la legislación laboral”.

En suma, el TC ha reconocido que los regímenes especiales no son discriminatorios, sino que buscan la promoción del empleo.

*Por su parte, el Dr. Mario Pasco*, uno de los principales artífices de la norma, ha subrayado que “con esta ley no se le está quitando nada a nadie, se les está dando”.

En la propia Ley Mype, se ha establecido candados para evitar que se termine desnaturalizando el objetivo de la misma. Así en el Artículo 39º se precisa que los contratos laborales celebrados con anterioridad a la

vigencia del Decreto Legislativo N° 1086, continuarán rigiéndose bajo sus mismos términos y condiciones, y bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración.

Por su parte, el Artículo 30° del Reglamento, en su primer párrafo reitera lo señalado por el Artículo 39° de la Ley; y en su segundo párrafo, precisa que los trabajadores de la Microempresa sujetos al Régimen Laboral Especial creado por la Ley N° 28015 se mantienen en dicho régimen hasta el 04 de julio de 2013, luego del cual ingresarán al Régimen Laboral General. Igualmente, conforme al último párrafo del Artículo 41° de la Ley y el Artículo 35° del Reglamento, se podrán pactar mejores condiciones laborales que las establecidas en el RLE de la Mype, por convenio individual o colectivo, o decisión unilateral del empleador.

#### **D. Comercialización de autopartes características conceptos formas**

Las empresas comerciales de Autopartes del Perú, ha ido creciendo debido al incremento de las ventas de vehículos y del parque automotor, ya que se acrecentó gracias a las facilidades de los concesionarios y las empresas financieras, por lo que resultaba más práctico comprar un vehículo nuevo que uno de segunda mano, ante este incremento que de manera sostenible se viene observando, las Mype de este sector de autopartes, ha presentado un crecimiento significativo en sus actividades.

Puesto que no solo vende los productos, también los instala, repara y crea nuevos productos de acuerdo a las necesidades que el mercado necesite, por lo que tienen a su cargo, por empresa entre 5 a 10 personas laborando fuera del entorno familiar, siendo entonces un rubro en el cual está acrecentándose cada vez más, creando nuevos puestos de trabajo, claro que no existe capacitación ni institución que enseñe sobre este rubro, por lo que la mano de obra no es calificada y los técnicos que tienen experiencia no apuntan a integrar una Mype puesto que no colmaría sus expectativas financieras, ni laborales ya que este

sector se caracteriza por desarrollar sus actividades fuera de la ley , por lo que vemos significativo el estudio de este sector, puesto que se evidencia el incumplimiento a las normas municipales al trabajar en la vía pública, a las normas laborales al no cumplir con los establecido en su régimen laboral especial, siendo este D.L 1086, un impulsor a la formalidad y promoción del empleo decente, a la vez invade el escenario ambiental dejando sus residuos en las calles por lo que consideramos importante el estudio de este sector comercializador.

## **E. La responsabilidad social empresarial**

### **a) Definición de Responsabilidad Social Empresarial.**

**Cannesa & García (2000)** definen que: “La Responsabilidad Social Empresarial es una cultura de negocios basada en principios éticos y firme cumplimiento de la ley, respetuosa de las personas, familias, comunidades y medio ambiente, (subrayada, nuestro) que contribuye a la competitividad de las empresas, bienestar general y desarrollo sostenible del país”.

**Aguirre & Castillo (1999:56);** definen que: “la Responsabilidad social se refiere a la actuación socialmente responsable de sus miembros, las actividades de beneficencia y los compromisos de la empresa con sus trabajadores y con la sociedad en general”.

**Según el portal Xunta de Galicia (2015),** define” El término responsabilidad social empresarial (RSE) hace referencia al buen gobierno de la empresa, a una gestión ética y sostenible y, más ampliamente, al conjunto de compromisos de carácter voluntario que una empresa adquiere para gestionar su impacto en el ámbito laboral, social, ambiental y económico, tratando de hacer compatibles el objetivo financiero tradicional de obtención del máximo beneficio con la

generación de beneficios para el conjunto de la sociedad”(sombreado y subrayado nuestro).

**b) Tipos de responsabilidades empresariales:**

*Rodríguez (2001)* considera los tipos de responsabilidades empresariales de la siguiente manera:

- **La Responsabilidad Económica:** que afecta a la obtención del máximo beneficio posible así como el logro del mayor valor que se pueda generar para el accionista o propietario.
- **La Responsabilidad Sociocultural:** concretada en la realización de obras de interés social o benéfico o en el mantenimiento de una adecuada consideración sobre las mismas.
- **La Responsabilidad Medioambiental:** en conexión con el Desarrollo Sostenible y que afecta a la obligación que tienen con el cuidado del medio ambiente y el entorno natural.

**c) Principios de la RSE**

- **Voluntariedad:** la adopción de políticas de RSE por parte de las empresas es voluntaria, más allá de sus obligaciones legales. La organización adquiere el compromiso de integrar criterios laborales, sociales, económicos y ambientales en su gestión, involucrando los grupos de interés afectados por las actuaciones de la empresa.
- **Creación de valor:** la RSE debe contribuir a generar valor para todos los grupos de interés, lo que repercutirá en la mejora de la empresa a medio y largo plazo. La RSE tiene que gestionarse teniendo en cuenta la viabilidad económica de la empresa a corto y largo plazo y con el rigor de una inversión económica.

- **Transversalidad e integración:** las políticas de RSE deben involucrar a todos los niveles de la empresa, en todos los sectores donde ésta desarrolla sus actividades y sobre todos los procesos productivos, integrando en la aplicación de las políticas de RSE a todos los grupos de interés que se vean afectados por las actividades de la empresa. La RSE busca la mejora continua y la eficiencia del proyecto empresarial.
- **Adaptabilidad:** las políticas de RSE deben estar adaptadas al contexto y realidad de la sociedad en la que opera la empresa, es decir, un modelo de RSE que considere las particularidades del entorno en el que se desenvuelve así como las particularidades de la naturaleza del negocio, el ámbito geográfico de operación o el tamaño empresarial.
- **Transparencia:** la asunción de responsabilidad social por parte de las empresas presupone no sólo la voluntad de su implantación, sino también la de dar cuenta de esta con la adecuada transparencia, dando a conocer a los diferentes grupos de interés, internos y externos, la labor que realizan en los diferentes ámbitos de actividad empresarial, con el objetivo de dar credibilidad y rigor a la RSE.
- **Ámbito interno y externo:** la RSE trata, en definitiva, de conseguir empresas económicamente rentables, respetuosas con el entorno y socialmente responsables, tanto en su ámbito interno como en el externo, teniendo en cuenta a los distintos grupos de interés (personal, clientela, accionistas, entidades proveedoras, ambiente, derechos humanos, etc.).
- **Implicación del personal:** promoviendo el aprendizaje y la formación, mejorando la organización del trabajo, garantizando la igualdad de oportunidades y la inclusión social, todo con el objetivo de

mejorar la competitividad, la creación de empleo y las condiciones de trabajo y contribuir a un desarrollo sostenible.

#### **d) Teorías que respaldan la Responsabilidad Social Empresarial**

**Friedman [1962: 126]** señala que la vital responsabilidad social de la empresa es la de maximizar la riqueza para el accionista cuando se encuadre dentro del marco legal a que éstas se encuentran sujetas y sin ser objeto de una conducta fraudulenta.

**Siguiendo lo señalado por Friedman**, ese beneficio que se obtiene debe ser más colectivo, distribuyéndolo justamente a más agentes, además, de tomar en cuenta aspectos adicionales y no solamente los beneficios económicos buenas prácticas con miras al mejoramiento de la calidad de los tres ámbitos de acción en que impacta. Como son, el aspecto social y el medioambiental, compitiendo en una posición equivalente a la económica Esta atención debe estar motivada por una serie de cambios recientes que interna y externamente la empresa ha sufrido, como las transformaciones de la vida social ocasionados gracias a los procesos de globalización, la acelerada innovación técnica, el cuidado del medioambiente, la expansión y difusión de nuevas tecnologías de la información y el conocimiento. Aspectos que, entre otros, han permitido que los individuos se conciencien y se dirijan a formas más equitativas y responsables de convivencia social (personal, laboral y de gobierno; dentro principalmente, pero también, fuera de la empresa).

En este estudio, se refieren un reducido número de teorías en que vamos a sustentar las bases de la RSE.

- **La teoría de los grupos de interés - Stakeholders Theory**

**Edward R. Freeman [1984: 25]** que, con la publicación de su estudio “Strategic management: A stakeholder approach”, **señala que los “partícipes son cualquier grupo o individuo que influye o es afectado por la actividad o los objetivos de la compañía**, los que pueden tener un sin fin de formas y clasificaciones y que además, **estarán determinados en buena parte por las propias características y dimensiones de la empresa”**.

En alusión al concepto referido, hay que señalar a algunos de los partícipes **como proveedores, competidores, consumidores, trabajadores, comunidades, sociedad, bancos, gobiernos locales, abastecedores, corporaciones industriales o comerciales (nacionales y extranjeras), sindicatos, gobiernos extranjeros**, generaciones aún sin nacer y hasta especiales casos de vida animal y vegetal como señalan **Gray et. Al., (1996)**, Las formas en que se establece esta interrelación con la empresa son mediante el diálogo que, en ocasiones, ésta propone a los grupos que ha identificado y que mantiene a raíz de la ininterrumpida relación que se establece entre ellos.

Según **Ruiz, (1994)** “las consecuencias de decisiones corporativas óptimas que conllevan al éxito económico de la firma son el resultado de la calidad de las relaciones establecidas entre los partícipes, previamente identificadas con su responsabilidad, cooperación e interés”. El proceso establecido forma parte de un análisis del contexto social, político y económico concreto.

Por lo que la divulgación de información voluntaria es, por tanto, una parte importante en la justificación de la teoría de los partícipes con la que se posibilita un canal apropiado de retroalimentación de las relaciones establecidas entre los diferentes grupos de interés y las

corporaciones, de la utilidad que cada uno le encuentra en beneficio precisamente de un bien que en la relación entre ambos haya quedado plasmada, o que, conforme se modifiquen sus requerimientos, ambos establezcan los parámetros bajo los cuales se deba atender a tales necesidades, con transparencia y verificación de las cuentas que sirvan de garantía para la consolidación de sus relaciones.

- **La teoría de la legitimación**

Tal hipótesis **nace de la existencia de un contrato social entre la empresa y la sociedad, y es el resultado de la aplicación del estudio de los negocios éticos.** La legitimación en los businessethics **subsiste en la organización cuando los objetivos y modos de operar son acordes con las normas sociales y los baluartes de la comunidad.** En esta teoría se dice que, el quehacer empresarial se ajusta a partir del sistema de valores en que una sociedad se ha establecido en su devenir, considerando una visión más amplia de sus precedentes y expectativas autenticando las actuaciones que las organizaciones habrán de considerar entre sus objetivos con identificación total a su entorno, incluso la propia empresa será hábil para influir en las propias reglas y expectativas de la sociedad, siempre que comparta el sistema de valores de ésta.

De acuerdo con la idea de **Gray et. al., (1996: 48)** en la teoría de los partícipes se introduce una segunda variante en la que no sólo se toman en cuenta las necesidades y posibilidades de los stakeholders, sino que va más allá y añade a dicha concepción teórica, conflictos y disentimientos. Se argumenta que la empresa puede solamente compenetrarse con la sociedad si su sistema de valores es congruente y acorde con esta última, lo que representa una cantidad importante de amenazas a la legitimidad de la organización, sí ésta no las considera en forma idónea y oportuna. Del respeto a la legislación y los acuerdos que

establecen sus propios principios y valores, **la empresa se adapta a su entorno social en busca de legitimación**, de no hacerlo así, le puede acarrear una serie importante de problemas (legales o de tipo social), que podrían ir desde la pérdida de confianza y credibilidad hasta el pago de multas o sanciones por su falta de lealtad y compromiso para con la sociedad.

- **La teoría de la política económica**

Esta teoría **concibe un gran sistema social, económico y político** de la existencia de entes en la que se contempla, principalmente, las relaciones sociales de producción vinculadas con las partes afectadas dentro del sistema de intercambio productivo se enfoca institucionalmente, pero **a un nivel más vasto y legislado** de la misma manera que la legitimación, la economía política favorece que las relaciones de la compañía con la sociedad sean muy estrechas y su influencia en las normas y perspectivas sociales rebasa a las que se entienden establecidas en la teoría anterior. La empresa debería fomentar una consideración más revolucionaria de la actuación de las organizaciones **para proporcionar fiabilidad, confianza y transparencia a sus participantes de forma reglada y obligatoria.**

Por ello se desprende que en esta teoría no basta ser consciente de su deber autorregulado, sino que también hay que acatar disposiciones imperativas que el Estado impone sin restringirse únicamente a su actuación voluntaria y propositiva.

- **La teoría institucional**

La perspectiva de la teoría institucional es más amplia que la teoría de la legitimación. En lugar de explorar directamente el sistema de baluartes de la sociedad, **contempla** el patrón de las instituciones

establecidas como representación simbólica del sistema de valores sociales. **Los grupos de interés** y los motivos personales que se involucran **dentro de la empresa**, forman parte central de la discusión corporativa. **No se atiende a las necesidades dispersas o individuales, sino agrupadas y determinadas por las prioridades que al conjunto, institucionalmente, le resultan más convenientes y con resultados más generales.**

- **La teoría de la dependencia de recursos**

Con respecto a la ResourceDependency Theory (RDT por sus siglas en inglés), ésta busca maximizar el poder de las organizaciones basada en el intercambio de recursos. **En las corporaciones se propicia la búsqueda de relaciones entre los distintos grupos de una sociedad, y de sus partícipes, y se origina una relación de sumisión de unos a otros para cumplir su fin:** para obtener los recursos necesarios. Descansa en la asunción de que la empresa **asume estar comprendida por partes internas y externas que resultan del intercambio social**, formado por la influencia de sus conductas; así, **el medioambiente se considera escaso y esencial para la supervivencia de la compañía**, la cual depende del mismo y actúa en un medio incierto si no cuenta con los recursos necesarios, o le es difícil la adquisición de los bienes que incluye en sus procesos. **A nivel interno presupone la obligación de cumplir con los principios de derechos fundamentales del trabajo**, el cumplimiento cabal de la normativa laboral no supone que nos encontraremos ante una empresa socialmente responsable de cara a sus trabajadores. Por el contrario, cumplir cabalmente con las normas es un presupuesto mínimo indispensable para pensar en hacerlo, a través de la información transparente sobre el resultado de la gestión empresarial, programas de capacitación, mejora en la salud, de becas entre otras que permita un equilibrio y un ambiente cómodo laboral.

A partir de las diferentes teorías expuestas en nuestra Tesis se puede constatar cómo la RSE, lejos de ser una práctica empresarial sin fundamento, tiene fuertes raíces teóricas y en ellas se puede fundamentar sólidamente las acciones que los entes económicos lleven a cabo, para el beneficio de los intervinientes en las prácticas empresariales, podemos tomar en cuenta la Teoría de los **Stakeholders**, por la cual podemos comprender quien es nuestro grupo de interés para de esa manera tomar acciones en su beneficios, por su parte la **Teoría de dependencia de recursos**, nos pone ante el evidente de lo que buscamos con **nuestra Tesis que es que las empresas socialmente responsables más allá del cumplimiento de las normas legales establecidas implemente políticas de RSE interna lo que constituiría un punto de partida para que las empresas evalúen cuales son los mecanismos más acordes con su realidad social y financiera**, para así adaptar mecanismos que resulten más beneficiosos en conjunto para los trabajadores y empresa.

Finalmente con **estas teorías se pretende mejorar considerablemente el entorno laboral y, consecuentemente, la percepción externa respecto de la empresa** (impacto de la reputación), lograr a su vez un clima organizacional por la construcción de la confianza del trabajador en su empleador, permitiendo lograr un incremento en la productividad de las distintas áreas de trabajo consecuentemente del negocio.

#### **d) Dimensiones de la RSE**

Sea cual sea la dimensión en la que participe, **todos los grupos de interés tienen unas necesidades comunes, que son:**

- **Transparencia informativa:** especialmente valorado por quienes desean conocer en todo momento determinados aspectos esenciales e impacto presente y futuro de la organización.

- **Participación:** la comunicación permanente y el diálogo resultan imprescindibles cuando se quiere establecer una relación de beneficio mutuo y se desea conocer las necesidades de las partes interesadas.
- **Beneficio mutuo:** las personas y grupos sociales que interactúan con las empresas esperan obtener contraprestaciones que les permitan desarrollarse y progresar no sólo en lo económico, sino también en lo social y en lo medioambiental de forma equilibrada, con vocación de largo plazo y sin comprometer el desarrollo de las generaciones futuras.

**En el seno de la RSE se distinguen dos vertientes o dimensiones, una interna y otra externa.** Dentro de la empresa, las prácticas socialmente responsables afectan fundamentalmente al personal y al ambiente, en lo referente a cuestiones como la gestión de los recursos humanos, la salud y seguridad en el trabajo, la gestión del cambio y la gestión de los recursos naturales empleados en la producción. La dimensión externa recoge las relaciones de la empresa con las comunidades, entidades asociadas comercialmente, proveedoras e inversoras, clientela, ONG's, así como la consideración del respeto por los derechos humanos y de las preocupaciones ambientales globales.

### **1. Dimensión interna**

Afecta, **en primer lugar, al personal, es así que la empresa implementa actividades o políticas dirigidas a generar el bienestar de sus trabajadores.** Aquellas pueden ser, **actividades de integración, formación y capacitación, medidas de mejoramiento de la salud, superiores a los estándares legales mínimo**, sin embargo, al referirnos a la actuación al interior de la empresa no quedan comprendidos únicamente los trabajadores de la misma, sino que también se encuentran incluidos todos aquellos que participan del proceso productivo de la empresa. De ese modo, también se beneficiaran de dichas políticas y actividades, sus contratistas y proveedores siendo el escenario ideal,

aquel en el cual tanto la empresa como sus contratistas intercambien sus valores e iniciativas de RSE, generando un mayor beneficio para ambos.

En segundo lugar, **se preocupa por los cambios tecnológicos y organizativos** y por la utilización de los recursos naturales en la producción. Así, **la RSE interna se centra en la gestión de los siguientes ámbitos:**

**a) Gestión de recursos humanos**

En el que se contemplan actuaciones relacionadas con:

- La inversión en programas de formación permanente del personal.
- La búsqueda de una mayor diversidad de los recursos humanos.
- La consecución de un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio.
- La garantía de igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres.
- La aplicación de prácticas responsables de contratación no discriminatorias para facilitar la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores y trabajadoras de mayor edad, mujeres, personas desempleadas de larga duración y personas desfavorecidas.

**b) Salud y seguridad en el trabajo**

Que implica:

- Comprobar de manera sistemática y periódica el cumplimiento de la legislación en esta materia.
- Identificar los riesgos potenciales y tomar acciones preventivas.
- Involucrar a la plantilla de personal, que tiene un mayor conocimiento de los problemas y las posibles soluciones.
- Asegurarse que todos y todas en su puesto de trabajo conocen los procedimientos en la materia.

### c) Adaptación al cambio

Especialmente en situaciones de reestructuración empresarial, se hace necesario:

- Preservar la moral y motivación de los trabajadores y de las trabajadoras.
- Equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todas las personas afectadas por los cambios.
- Fomentar la información y las consultas a las partes afectadas.
- Ofertar cursos de reciclaje profesional al personal en caso necesario.

### d) Ecología interna

Ámbito en el que podemos destacar la necesidad de:

- Conocer y cumplir la normativa ambiental aplicable.
- Gestionar el consumo de agua, electricidad, gas, materiales.
- Reducir las emisiones y residuos, gestionando las fuentes y seleccionando los recursos.
- Apostar por el reciclado de los residuos y de los productos fabricados.
- Implicar a toda la organización en el respeto al entorno.
- Impulsar la, eco eficiencia y el eco diseño de los procesos productivos y los productos y servicios.
- Implantar sistemas de gestión ambiental (como ISO 1400 y EMAS).

De lo expuesto, notamos que la implementación de la RSE en esta primera dimensión **persigue generar un mayor compromiso de las personas directamente vinculadas con el desarrollo de la actividad productiva respecto de la empresa que implementa las prácticas**, ya sea que se trate de un vendedor, o un trabajador dependiente, un trabajador autónomo que realiza sus actividades al interior del centro de operaciones o de un contratista.

Cabe resaltar que para la elaboración de la presente tesis aludiremos esencialmente a las medidas de **RSE interna en relación con**

**los trabajadores y sus familias**, sin abordar lo que atañe a proveedores y contratistas.

## **2. Dimensión externa**

**Agüero, F., (2002)** considera un estudio de las dimensiones en el cual se extiende hasta las comunidades locales e incluye, además accionistas, un amplio abanico de interlocutores: **socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente**. En un mundo caracterizado por las inversiones multinacionales y las cadenas de producción globalizada, la responsabilidad social de las empresas debe sobrepasar también las fronteras.

**Teniendo como objetivo**, conforme señalamos anteriormente, **reducir el impacto de sus operaciones respecto de los stakeholders**.

**La RSE externa contempla las relaciones con las comunidades y diversos agentes con los que la empresa mantiene relaciones de interlocución como entidades asociadas comercialmente, consumidores y consumidoras, autoridades locales y ONG's**, entre otros:

### **a) Comunidades locales**

Las empresas contribuyen al desarrollo de las comunidades en las que inciden proporcionando puestos de trabajo, salarios, prestaciones sociales e ingresos fiscales. Actuaciones concretas en este ámbito son:

- Dar preferencia a las entidades proveedoras locales.
- Creación de empleo en el ámbito local de influencia.
- Donaciones o patrocinios a ONG's, iniciativas sociales, deportivas, culturales, ambientales, de cooperación al desarrollo.
- Voluntariado corporativo.
- Campañas de captación de fondos a favor de causas sociales o ambientales de la comunidad local o global.

## **b) Entidades asociadas a nivel comercial, proveedoras y clientela**

La RSE de la empresa se proyecta hacia sus socias y socios económicos y hacia la cadena de suministro, lo que hace necesario:

- Conocer el grado de satisfacción y fidelidad de nuestra clientela, entidades proveedoras y entidades asociadas a nivel comercial, fomentando una comunicación fluida con las mismas.
- Implantar principios éticos en la política de compras a entidades proveedoras y en materia de comercialización y publicidad, así como en los derechos de los consumidores y de las consumidoras.
- Firmar acuerdos de colaboración con entidades proveedoras y clientela para promover la mejora conjunta de su RSE.
- Garantizar la seguridad, trazabilidad y calidad de las materias primas y del producto o servicio final.
- Creación de asociaciones que fomenten la RSE, especialmente en las Mype.

## **c) Desarrollo sostenible**

La empresa debe contribuir a la consecución de mejoras sociales y ambientales a nivel mundial:

- Informando sobre los aspectos ambientales y sociales contemplados en el producto y/o servicio a producir o prestar.
- Extendiendo y compartiendo las buenas prácticas ambientales y sociales a lo largo de toda la cadena de valor, implicando a entidades proveedoras y clientes y clientas.
- Adoptando códigos de conducta en materia de derechos humanos, condiciones laborales y gestión ambiental a imponer a las entidades comercialmente asociadas a ella.
- Implicándose en programas de cooperación internacional.

En ambos casos, tanto la RSE interna como la externa, se observa que la visión empresarial viene evolucionando, tal como lo hemos

anotado, dado que actualmente la preocupación principal no se encuentra enfocada exclusivamente en la generación de riquezas, sino que se viene generando una corriente –especialmente en las grandes empresas- de compromiso con el desarrollo de la comunidad en la cual se realizan las actividades, buscando además generar un menor impacto social y ambiental y de ser posible, eliminarlo, desarrollando proyectos que reviertan el impacto que pudiera haber ocasionado la actividad.

#### **d) Importancia de la Responsabilidad Social empresarial**

**Agüero, F., (2002)** considera que La Responsabilidad Social Empresarial es una necesidad derivada del cambio de valores en la ciudadanía, que ha generado nuevas dinámicas empresariales y nuevos roles. Por un lado, un papel más activista en los consumidores, que exigen mucho más que localidad en los productos que consumen, esperan que la empresa cuide el medioambiente, que respete los Derechos Humanos y que sea transparente. Por otro lado, las grandes empresas exigen a sus proveedores contar con un mínimo de información social y medioambiental e incrementar los controles sobre estas últimas para asegurarse que cumplen con los principios de la RSE.

Los cambios descritos inciden en la consolidación y crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, de ahí que, para la unión europea, la RSE sea un factor clave para lograr un tejido empresarial sólido y con capacidad de desarrollo. La implantación de medidas en materia de responsabilidad social tiene un impacto positivo en los cinco factores que son fuente de ventaja competitiva en las empresas: estructura de costes, recursos humanos, clientes, innovación, gestión del riesgo y la reputación y resultados financieros. Por tanto, ser socialmente responsable genera beneficios a nivel de negocio.

La única forma de ataca a la pobreza es generando riqueza. La pobreza es asunto de todos. Las empresas no podrán ser prosperas en

un país que no crece y no genera empleos en forma directa e indirecta, dejar el lado, los viejos paradigmas empresariales, que tan solo es la búsqueda del beneficio personal, el enriquecimiento a un alto costo social, prueba de ellos. Mientras que las empresas estadounidense, por ejemplo, alguna de ellas son detectados con una anomalía, no solo recibe la sanción de parte del autoridades competentes de sancionarlos económicamente, con una fuerte reparación civil que es destinado a los agraviados, sino al mismo tiempo, el mercado mismo se encarga de sancionarlo, con el retiro total y obligando al cierre, porque primero están los intereses de los consumidores, en otras palabras, la ley está por encima de cualquier hombre, que posee poder económico, muy por el contrario ocurre en nuestra realidad. Peruana.

**Cannon, T.,(1994)** llega a dar una apreciación que la Responsabilidad social empresarial va de la mano con el desarrollo de la sociedad, si esta no está en condiciones de desarrollarse integralmente y alcanzar su bienestar social, entonces las empresas también irán al fracaso total., pero al mismo tiempo debemos tener presente que una empresa está ligada con el Estado, por intermedio de las adquisiciones y licitaciones, precisamente en la participación en condición de proveedor , el medio ambiente, que debe tener defensa en el equilibrio ecológico, ya se viene dando, una serie de Foros, como el caso de Corp , sobre uno de los asuntos fundamentales, el cambio climático, los clientes , quienes se constituyen los consumidores y calificadoros del servicio, apto o rechazable.

Evidentemente, la Responsabilidad social empresarial es importante que se lleve a cabo de parte de los agentes económicos, es un compromiso ético y moral, donde quienes están involucrados en el desarrollo de un programa asistencial, como es el QALI WARMA deben demostrar respeto, excelencia, atención a los reclamos, prevenir los riesgos de salubridad en especial de quienes se encuentran en pleno

desarrollo, como son los estudiantes de los diversos estratos sociales que encierra en la sociedad peruana.

**Dentro de las dos vertientes de la RSE estudiadas**, la que ha recibido mayor atención y estudio ha sido, por cierto, la RSE externa, habiendo dejado un poco de lado el estudio de **la RSE interna**. Toda vez que nuestro **objetivo de estudio es el derecho laboral**, puesto que se ha entendido que la empresa únicamente debe limitarse a cumplir estrictamente con la ley, bastando ello para entender que es una empresa socialmente responsable. ELLO ES A TODAS LUCES UN ERROR. Por el contrario, el cumplimiento de la ley es una obligación aplicable a todas las personas, sean estas naturales o jurídicas. Dicho de otro modo cumplir la ley no implica ningún acto de excepcional ni que merezca un reconocimiento.

Por el contrario, no hacerlo determinara que la empresa que encuentra incurso en un supuesto de incumplimiento pasible de sanciones administrativas y de demandas de quienes hayan sido perjudicados con los incumplimientos. Como se ha adelantado en el capítulo anterior la RSE supone la implementación de buenas prácticas orientadas a generar el bienestar, principalmente, de sus trabajadores.

La adopción de tales conductas parte por reconocer que el capital humano es el activo más importante para toda organización empresarial, con independencia del giro económico al cual se dedique. En un contexto como el actual uno de los principales problemas que enfrenta una empresa es de alta rotación de personal capacitado, el cual tiene gran disponibilidad para cambiar de puesto de trabajo en base a los distintos ofrecimientos que reciba del mercado.

En esta línea, si bien el tema remunerativo es un factor importante en la toma de decisiones para el cambio de trabajo, cada vez más, los trabajadores buscan obtener un empleo integral, que les comporte no solo un ingreso remunerativo acorde a sus expectativas, sino también

oportunidades de crecimiento profesional, un clima laboral constructivo, facilidades de capacitación constante, entre otro. En ese contexto es probable que un trabajador busque nuevos horizontes, pues en su centro de trabajo, el clima laboral no es positivo o se perciben nulas oportunidades de crecimiento o línea de carrera predecible.

Para detectar esta realidad, se hace importante contar con un área de gestión humana. A fin de evaluar la necesidad de implementar cambios o medidas tendientes a fortalecer el vínculo entre trabajador y empresa. Es decir, se requiere de una estrategia eficiente de la gestión del capital humano.

#### **e) Ventajas de la Responsabilidad Social Empresarial**

Las estrategias basadas en la RSE e integradas de manera coherente en la gestión empresarial pueden contribuir de modo positivo a diversos ámbitos de su funcionamiento y desempeño. Podemos distinguir entre las ventajas de carácter interno, derivadas de la dimensión interna de RSE, y las ventajas de carácter externo, asociadas a la dimensión externa de la RSE:

##### **Ventajas internas:**

- Fidelidad del personal a la empresa.
- Mejora de la motivación y de la productividad en el trabajo.
- Aumento de la calificación y capacidades de los empleados y de las empleadas.
- Mayor implicación del personal en la gestión empresarial.
- Diferenciación frente a la competencia e incremento de los ingresos.
- Fidelización de la clientela.
- Mejora de la calidad de productos y servicios.
- Mayor potencial de innovación.
- Incremento de la eficiencia de los procesos productivos y ahorro de costes.

- Mayor capacidad de adaptación frente a los cambios y gestión de crisis.
- Mejora de la competitividad.

**Ventajas externas:**

- Mejora de la imagen y reputación.
- Mayores puntuaciones en contratos con las administraciones públicas.
- Obtención de subvenciones o ayudas y reconocimientos oficiales.
- Mayor facilidad para cumplir con la normativa vigente.
- Refuerzo de las relaciones con las comunidades locales.
- Fortalecimiento del tejido económico y social local.
- Nuevas oportunidades de negocio.
- Reducción del riesgo empresarial.
- Obtención de financiamiento en mejores condiciones.
- Mejora de las relaciones y condiciones contractuales con entidades proveedoras y distribuidoras.
- Contribución positiva a un desarrollo sostenible.

**f) Beneficios para las empresas con el RSE**

La empresa se vuelve más atractiva para los inversionistas: las inversiones en empresas socialmente responsables son más seguras y tienen mayor potencial de retorno.

Existen sistemas de bolsas a nivel mundial que ya vienen considerando la responsabilidad social como un intangible importante para la cotización de las empresas.

**Trabajadores más capacitados:** la empresa se esfuerza en brindar oportunidades de crecimiento profesional a sus trabajadores, capacitándolos y empoderándolos. Esto tiene como resultado que sus trabajadores tengan mejores resultados, mejores ideas, tomen mejores decisiones, y la empresa tenga un mejor desempeño.

**Atracción de los mejores profesionales:** los mejores talentos buscan trabajar en empresas que se preocupan por ellos, toman en cuenta sus necesidades y les brindan mejores beneficios. Asimismo, se identifican con las empresas que les dan la oportunidad de generar un cambio positivo en su entorno.

**La reducción de costos** se da, por un lado, por la menor rotación de personal, los trabajadores contentos generalmente no se van de la empresa, por lo que hay menor necesidad de capacitar a nuevos trabajadores,  cubrir los costos de los errores por inexperiencia, etc.

Por otro lado, se reducen los costos de consumo tomando una estrategia de eco-eficiencia: menor consumo de energía y agua.

**Se reducen riesgos desde todos los aspectos:** riesgos de conflicto con las comunidades, riesgo de accidentes al tener trabajadores más capacitados y procedimientos más seguros, riesgos en la calidad de los productos al tener mejores operaciones y procedimientos y proveedores fieles y eficientes, riesgos de corrupción y de imagen corporativa ya que todos los trabajadores (incluyendo la plana ejecutiva) están alineados a los principios de la empresa y se manejan de forma responsable, etc.

Al crearse productos, servicios, y procedimientos pensando en el respeto al cliente las relaciones mejoran y se fidelizan los clientes. Asimismo, empleados satisfechos atenderán mejor a los clientes. Las relaciones también mejoran si la empresa tiene canales de comunicación adecuados que hagan fluir mejor su relación.

Esto genera diferenciación y posicionamiento. Las acciones visibles de responsabilidad, como el trabajo con la comunidad, los cambios importantes en virtud del medio ambiente, el buen trato a los trabajadores, entre otros, lograrán que los consumidores e inversionistas tengan más respeto por la empresa y su reputación incluso incidirá en su cotización en bolsa.

Desde el punto de vista de la responsabilidad social podemos explorar nuevos mercados y crear nuevos productos pensando primero en los clientes y los proveedores. Por ejemplo, crear productos para incluir a grupos históricamente excluidos como los discapacitados o las personas más pobres.

Al conocer las necesidades y expectativas de la comunidad, y trabajar de acuerdo a esto, las relaciones serán buenas y pacíficas e incluso se lograrán trabajos conjuntos con la comunidad.

Esta sociedad global deliberativa ha traído por tanto la demanda de una nueva ética de corresponsabilidad, que armonice la rentabilidad de los negocios con la calidad de vida de los pobres y la integridad ecológica del planeta (*Hart, 2007*). El modelo industrial basaba mucho de su eficiencia en los ahorros en salarios, además de cargar los pasivos ambientales a los responsables del entorno. Hoy se busca un punto de conexión entre la competitividad empresarial y la creación de valor social.

De esta forma, la sociedad en red remueve los papeles clásicos del Estado, la empresa y la sociedad. Ya no se conciben fronteras tan cortantes entre lo público y lo privado, entre el mercado y el Estado, entre lo económico y lo social. Una de las novedades de este tiempo es precisamente el reemplazo de la dicotomía mercado-Estado o Estado-sociedad por las relaciones colaborativas entre el Estado, mercado y sociedad civil.

## **F. BASES LEGALES**

Normatividad en responsabilidad social empresarial y Aplicación de estándares internacionales.

## **a) Normativas de RSE en el Perú**

En el Perú existe un marco normativo implementado tímidamente y demanda profesionales en derecho que conozcan y se involucren con los conocimientos de la responsabilidad social empresarial para ser eficientes en el ámbito jurídico donde se desenvuelven las empresas.

### **1. Nivel del Tribunal Constitucional**

El Pleno Jurisdiccional N° 0048-2004-PI-TC que **precisa “La responsabilidad social se constituye en una conducta exigible a las empresas, de forma ineludible”**

La resolución de nuestro máximo tribunal en materia constitucional entiende que lo social debe verse desde tres aspectos, a saber: como mecanismo para establecer legítimamente algunas restricciones a la actividad de los privados; como una cláusula que permite optimizar al máximo el principio de solidaridad, corrigiendo las posibles deformaciones que pueda producir el mercado de modo casi “natural”; y, como una fórmula de promoción del uso sostenible de los recursos naturales. Asimismo, el Tribunal Constitucional al resolver el Expediente N° 0008-2003-AI-TC señaló que “La economía social de mercado debe ser ejercida con responsabilidad social”<sup>100</sup>.

### **2. Leyes**

La Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su artículo señala que dicha institución debe promover normas y estándares de responsabilidad social empresarial.

La Ley General del Ambiente define a la RSE por cuanto en su artículo 78, que trata sobre la responsabilidad social de la empresa, establece que “El Estado promueve, difunde y facilita la adopción

voluntaria de políticas, prácticas y mecanismos de responsabilidad social de la empresa”

### **3. Decretos Supremos**

- **El Decreto Supremo Nº 013-2003-MINCETUR104**

Señala que son funciones de las Gerencias la implementación de buenas prácticas, los códigos de responsabilidad social, de certificación de sistemas de gestión de la calidad, así como el desarrollo de marcas colectivas, sellos de calidad diferenciales relacionados con los productos y servicios de exportación.

- **El Decreto Supremo Nº 006-2003-VIVIENDA105**

Establece en su numeral 4.6 inciso c) que los constructores, desarrolladores inmobiliarios, entidades financieras, fabricantes y proveedores de materiales deben satisfacer las necesidades y expectativas de la población en tiempo, precio y márgenes de ganancias razonables que evidencien su responsabilidad social.

- **El Decreto Supremo Nº 207-2004-EF106**

Señala que el Banco de la Nación en su calidad de empresa estatal necesita establecer políticas de gestión que contemplen la responsabilidad social de la empresa, apoyando la ejecución de proyectos y actividades de proyección social y cultural.

- **El Decreto Supremo Nº 021-2004-ED107,**

En su artículo 7 precisa que son funciones propias del profesional de relaciones públicas “...la aplicación del concepto de responsabilidad social de las entidades involucradas”.

- **El Decreto Supremo N° 001-2004-RE108**

En su artículo 5 indica que en todos los sectores se prestará especial atención a los aspectos de responsabilidad social corporativa.

- **El Decreto Supremo N° 061-2005-PCM109**

El Anexo del Decreto Supremo N° 059-2005-EM

Determina que el Estado debe generar una legislación que promueva la responsabilidad social de los empleadores.110 en el numeral 4.2. Señala que los bonos de Responsabilidad Social Ambiental son un instrumento de financiamiento para la remediación ambiental de las áreas impactadas por los pasivos ambientales mineros. Tiene carácter de no reembolsable y sin intereses.

- **El Decreto Supremo N° 017-2005-JUS111**

Al normar sobre los Derechos Laborales en su numeral 3.2.4) literal a9) indica que se debe promover y premiar buenas prácticas de responsabilidad social empresarial que conlleven a mejoras sustanciales en las condiciones de trabajo y de vida de los sectores laborales; el uso racional de los recursos naturales y el desarrollo sostenible; la transparencia en el manejo de la información y en la oferta de servicios y bienes de calidad y la responsabilidad fiscal de las empresas y el compromiso de éstas con el desarrollo.

- **Decreto Supremo N° 007-2007-TR112**

Precisa que la RSE se encuentra en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado.

- **Decreto supremo que crea el programa “PERÚ RESPONSABLE”  
decreto supremo nº 015-2011-tr.**

El cual se crea el Programa “PERÚ RESPONSABLE, **con el objeto de promover la responsabilidad social empresarial generadora de empleo decente.**

Promueve la generación de empleo dependiente y formal, para mujeres y varones, con énfasis en jóvenes, personas con discapacidad y mujeres jefas de hogar, a través del impulso de programas y proyectos de responsabilidad social empresarial en infraestructura económica intensiva en uso de mano de obra, el desarrollo de competencias laborales de la población beneficiaria en su ámbito de intervención; o que implementen y fortalezcan centros de formación profesional vinculados a la demanda laboral; a través del impulso de programas y proyectos de responsabilidad social empresarial; y la generación de oportunidades de autoempleo e iniciativas de emprendimiento productivo y formal, a través del impulso de programas y proyectos de responsabilidad social empresarial.

Creándose con este decreto el Registro de Empresas Socialmente Responsables, a cargo del programa PERÚ RESPONSABLE, en el cual, se inscriben voluntariamente los proyectos o programas de responsabilidad social empresarial en el ámbito del programa Perú Responsable.

La certificación “PERÚ RESPONSABLE”, que extiende el programa PERÚ RESPONSABLE, con el objeto de acreditar, la realización de uno de los objetivos del programa PERÚ RESPONSABLE, a través de la responsabilidad social empresarial.

La supervisión del cumplimiento de los objetivos del Programa “PERÚ RESPONSABLE” está a cargo de un Comité Nacional de Supervisión y Transparencia, cuya conformación se establece en el Manual de Operaciones.

El Programa “PERÚ RESPONSABLE” es una actividad que forma parte de la unidad ejecutora 005 – Programa de Emergencia Social

Productivo - Construyendo Perú transformado por el Decreto Supremo N° 012-2011-TR en la unidad ejecutora 005 - Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú”, manteniéndose la continuidad de la actividad administrativa y presupuestaria.

## **b) Leyes y normas Internacionales**

### **▪ Lo regulado**

En varios de los países desarrollados se observa la intervención del Estado a través de medidas regulatorias para el desarrollo de iniciativas de RSE.

**La Constitución Europea** orbita en torno a dos conceptos fundamentales asumidos por sus estados miembros. Por un lado, el fundamento de la Libertad de empresa (art. II. 76), pero al mismo tiempo se establecen límites a la misma. Aquí surgen tres aspectos que se enmarcan en normas para regular la Responsabilidad Social Empresarial El desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente (art. II, 97) La protección del consumidor (art. II, 98), La ayuda humanitaria a terceros países (art. III, 321)

Europa los marcos regulatorios en materia ambiental están siendo cada vez más exigentes.

**En España**, rige una nueva legislación medioambiental que está incidiendo en la responsabilidad social. Primero se aprobó la Ley 1/2005 denominada “Régimen de Comercio de Derechos de Emisión de Gases de Efecto Invernadero”. Esta norma abrió las puertas a la Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental, bajo la premisa de que “quien contamina paga”.

**En América Latina**, la legislación relacionada a algunos temas de RSE como la conservación ambiental, prácticas laborales, protección de los derechos del consumidor, gobernabilidad corporativa y ética en los

negocios, existe en la mayoría de los países, sin embargo, ha sido bastante disímil desde la perspectiva de su alcance y cumplimiento.

Algunos de los países que han realizado reformas legales importantes relacionadas a la gobernabilidad corporativa y el mercado de valores son Brasil, Chile, México y Argentina. La Bolsa de Valores de São Paulo ha sido una de las primeras bolsas de valores latinoamericanas en exigir prácticas corporativas escalonadas a sus emisores, concernientes a la buena gobernabilidad corporativa.

**En Argentina**, ya se ha dado un paso en el sentido de la reglamentación con la aprobación de la Ley 25250 sobre Balance Social, en la que se mide el desempeño de diversas actuaciones en empresas de más de 300 empleados, a través de ambiciosos estándares que tienen que ver con aspectos de transparencia financiera, del ámbito laboral y de temas de I+D.

**En México**, en 2002 el gobierno aprobó la Ley Federal de Transparencia y acceso a la Información Pública Gubernamental. Dicha Ley es de obligatorio cumplimiento en el ámbito federal y está siendo acogida poco a poco a nivel estatal, con lo que los ciudadanos pueden conocer el ejercicio presupuestario y ejercer una más efectiva fiscalización de su uso, algo impensable hace apenas unos años. También cabe mencionar la experiencia de Venezuela, donde la Ley de Contrataciones Públicas establece como condición obligatoria que toda aquella empresa que quiera trabajar con el Estado debe establecer un compromiso de responsabilidad social, lo que ya es asumido por algunos empresarios como una especie de impuesto indirecto destinado a la inversión social

Otro ejemplo de un contrato obligatorio se halla en China, donde el Partido Comunista Chino promulgó en el 2008 una nueva Ley de Contrato Laboral que exige que las empresas brinden protección mínima a los trabajadores.

Lo que ocurre en España, México y Argentina no debe hacerse de espaldas entre países, sino de una manera abierta para que las mejores prácticas de cada nación puedan ser adoptadas libremente, con el mejor ánimo de hacer de la Responsabilidad Social Empresarial un contrato permanente con la sociedad.

- **Lo voluntario**

Desde el aspecto voluntario, las empresas a nivel mundial pueden elegir entre varias normas internacionales para rendir cuentas de su responsabilidad social, entre ellas destacan:

Desarrollado por el Institute of Social and Ethical Accountability (ISEA) apareció en noviembre de 1999 con el objetivo de mejorar la responsabilidad social en las organizaciones a través del compromiso y diálogo con las partes interesadas.

Este es el primer estándar global que tiene como función medir y difundir el comportamiento ético de las organizaciones. El AA 1000 es un modelo desarrollado para mejorar la contabilidad y el desempeño general de las organizaciones así como la auditoría y el desarrollo de informes de la parte social y ética de las empresas. El objeto de esta norma es la mejora de la calidad de la información a través del compromiso con las partes interesadas y del diseño de sistemas que capturen, valoren y mejoren el rendimiento global de la organización mediante un diálogo regular con las mismas.

## **F. DEFINICION DE TÉRMINOS BÁSICOS**

- **CAPITAL HUMANO:** concepción sobre el factor trabajo considerado éste como una aportación más de capital (además de los clásicos físico y financiero) a las empresas debido a la existencia de un stock de conocimientos y habilidades que las personas trasladan a través de su actividad a las organizaciones.

- **EMPRESA:** un proyecto planteado al mayor largo plazo posible, en simbiosis con el entorno social y medio ambiental, que aporta el logro de un beneficio económico y social contribuyendo con ello al bienestar colectivo.
  
- **GESTIÓN POR COMPETENCIAS:** concepción sobre la gestión de los recursos humanos en las empresas que considera que la aportación de las personas a las organizaciones va más allá del mero conocimiento, implicando también a las habilidades, las actitudes y los comportamientos, combinando por ello saber, querer y poder hacer.
  
- **LIBRO VERDE:** Documento de título “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” editado por la Comisión Europea en julio de 2001 y que supone el fundamento de la doctrina de la RSE para la Unión Europea.
  
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:** Según el Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo Español (2005) la RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés (stakeholders), responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se deriven de sus acciones.
  
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA:** Supone la facete interior de la RSE y se considera que afecta, en primer lugar, a los trabajadores y que se refieren en concreto a cuestiones relativas a la gestión e inversión en Recursos Humanos, a la salud y seguridad en el trabajo y a la gestión del cambio y sus implicaciones. En segundo lugar se interesa por las consecuencias medioambientales de las decisiones empresariales, las prácticas y la gestión de los recursos

naturales utilizados en la producción, especialmente si afectan a los trabajadores.

- **STAKEHOLDERS** (o Grupos de Interés): son aquellos grupos sociales e individuos afectados de una u otra forma por la existencia y la acción de las empresas, con un interés legítimo, directo o indirecto.
- **MYPES:** Es una unidad económica que opera una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que desarrolla actividades de extracción, transformación, producción y comercialización de bienes o prestación de servicios, que se encuentra regulada en el TUO (TEXTO UNICO ORDENADO), de la Ley de Competitividad, Formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente (Dec. Leg. N° 1086)
- **Régimen Laboral:** Los trabajadores contratados bajo el Régimen Laboral General del D.S. N° 003-97-TR (T.U.O Decreto Legislativo 728), que sean despedidos con la finalidad exclusiva de ser reemplazados por otros trabajadores dentro del régimen laboral especial, tendrán derecho al pago de una indemnización especial de 02 remuneraciones mensuales por cada año laborado, así como al pago de dozavos y treintavos por las fracciones de año.
- **Remype:** La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (...).”
- **Balance Social:** Instrumento de gestión para planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar en términos cuantitativos y cualitativos la

política social de una empresa en un período determinado frente a las metas preestablecidas.

- **Gestión de la responsabilidad social empresarial:** Reconocimiento e integración en la gestión y las operaciones de la organización de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos, que generen políticas, estrategias y procedimientos que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores e interlocutoras. Implantar la responsabilidad social corporativa implica, además de los señalados, los siguientes compromisos: ejercer su labor favoreciendo el desarrollo humano integral y asumir las repercusiones sociales, laborales, ambientales y éticas que se derivan del conjunto de sus actuaciones.
- **Triple Balance:** Técnica que permite a la empresa reunir información cuantitativa y cualitativa sobre sus actuaciones sociales, económicas y ambientales con la finalidad de seguir de manera objetiva el desarrollo de sus actividades en el campo de los recursos humanos y medir su desempeño en la implantación de programas de carácter social (tanto internos como externos).
- **Filantropía Corporativa:** Donación voluntaria de recursos por parte de la compañía a causas sociales de diversa naturaleza.

### **CAPÍTULO III**

#### **HIPOTESIS Y VARIABLES**

##### **3.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Es probable que al implementar medidas de Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito interno al Decreto Legislativo N°- 1086 sobre las Mype, dedicadas a la comercialización de autopartes se asegure el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

### 3.2. VARIABLES

#### 3.2.1 Operacionalización de las Variables

##### a. Variable independiente.- Responsabilidad Social Empresarial

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES
Responsabilidad Social Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="724 577 995 680">✚ Social interna de los trabajadores.</li> <li data-bbox="724 981 995 1016">✚ Social externa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1091 577 1315 680">▪ Gestión de recursos humanos.</li> <li data-bbox="1091 689 1315 792">▪ Seguridad y salud en el trabajo.</li> <li data-bbox="1091 801 1315 860">▪ Adaptación al cambio</li> <li data-bbox="1091 869 1315 1016">▪ Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.</li> </ul>

##### b. Variable dependiente.- Realidad jurídica laboral

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES
Ámbito laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="724 1391 1018 1494">✚ Derecho laborales del régimen MYPES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1107 1391 1315 1449">▪ Estabilidad laboral</li> <li data-bbox="1107 1458 1369 1494">▪ Gratificaciones</li> <li data-bbox="1107 1503 1369 1606">▪ Compensación por tiempo de servicios.</li> <li data-bbox="1107 1615 1369 1673">▪ Vacaciones Remuneradas</li> <li data-bbox="1107 1682 1315 1740">▪ Asignación familiar</li> </ul>

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### **4.1. Diseño de la investigación**

El presente trabajo aplicó el diseño **descriptivo-explicativo** ya que en primer lugar se describe, el problema de las condiciones laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral del D.L. 1086 de las Mype, luego explicare, las dimensiones de la RSE y su impacto en el desarrollo de las empresas, con la finalidad de incluir en la normativa de las mismas prácticas de RSE.

Con esta investigación se analiza la teoría de la RSE con la realidad jurídica laboral por lo que identificamos el razonamiento del problema.

## 4.2 Tipo y nivel de investigación

**A. Por su amplitud:** La presente tesis en cuanto a su amplitud es panorámica, porque permite un estudio, más detenido, riguroso y profundo; pues abarcamos temas de la investigación que obedece a una realidad, relacionada con los derechos de los trabajadores de las Mypes de autopartes del distrito de Miraflores, Arequipa y su enfoque en la incorporación de la Responsabilidad Social Empresarial.

**B. Por su alcance temporal:** La tesis es de carácter actual debido a que el tema de investigación se observa, las malas condiciones laborales de los trabajadores de las MYPE ante la ausencia de la Responsabilidad Social Empresarial.

**C. Por su relación con la práctica:** El presente trabajo es de investigación básico, porque el objeto de estudio pretende explicar mediante teorías sencillas de entender que nos brinda la doctrina jurídica del régimen laboral de las MYPE y las teorías internacionales que respaldan la RSE de hacer negocios basados en principios éticos y apegados a la ley, las cuales nos permitirán la comprensión del tema.

**D. Por su naturaleza:** La investigación es teórica, porque se tomó conceptos argumentativos de la doctrina nacional y extranjera para establecer la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y a su vez teorías de los derechos laborales ante la realidad jurídica laboral.

**E. Por su carácter:** La investigación es sobre causas y efectos porque precisa los efectos que puede producir el desarrollar la Responsabilidad Social Empresarial como base para el cumplimiento de los beneficios laborarles, las mejoras del entorno laboral de tal forma se fortalezca el vínculo laboral.

## 4.3 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado bajo el enfoque Cualitativo:

**Es cuantitativa**, porque se utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico que nos permite establecer patrones de comportamiento.

**Es cualitativa**, porque se utiliza la encuesta, las cuales nos permitirán corroborar conceptual y contextualmente, a través de la interpretación de datos y se aplicara el método de análisis.

#### **4.4 METODO DE INVESTIGACIÓN**

Para el presente trabajo de investigación se utilizó el método descriptivo explicativo, en ese sentido, es descriptivo por que se describirá las condiciones de trabajo del ámbito laboral de las mypes del sector autopartes, sus características y se explicara mediante la teoría por qué se debería implementar la Responsabilidad Social Empresarial en las mypes para el beneficio de los trabajadores y de los sectores que tengan interés.

#### **4.5 POBLACION Y MUESTRA**

##### **4.5.1 Población**

La población estará integrada por **145** Trabajadores del sector privado de los centros de comercialización de autopartes del distrito de Miraflores Arequipa, los cuales se han escogido porque ellos son los actores principales los cuales carecen de beneficios sociales, seguridad en el trabajo, entre otros beneficios laborales el cual no poseen.

#### **4.6 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

##### **4.6.1 Técnica:**

La técnica utilizada **fue la recolección de datos documentales** ya que se va a reunir doctrina de libros nacionales con internacionales,

revistas, folletos, páginas virtuales referentes al régimen laboral de las Mype y la Responsabilidad Social Empresarial que desarrollen el tema de investigación.

En cuanto al trabajo de campo se utilizó la encuesta, las cuales han sido rigurosamente seleccionadas para ser dirigida a los trabajadores de las MYPEs del sector autopartes en Miraflores - Arequipa.

#### **4.6.2 Instrumentos**

En nuestra tesis se utiliza el instrumento de la encuesta, que cuenta con 12 preguntas abiertas al personal que está relacionado con las Mypes en la comercialización de autopartes.

Las cuales han sido estrictamente seleccionada y llevadas a una rigurosa evaluación que nos ha permitido la Operacionalización de las variables, partiendo de un punto esencial y primordial del derecho de los trabajadores MYPEs que actualmente se aprecia.

Así mismo estas preguntas se les va aplicar a los 145 trabajadores del sector autopartes, tomando en cuenta el problema que planteamos en la siguiente tesis.

## A. Matriz de instrumento de investigación

### a) Variable Independiente

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
<p><b>Responsabilidad Social Empresarial</b></p>	<p>➤ <b>Social interna de los trabajadores.</b></p>	<p><b>Gestión de recursos humanos</b></p> <p><b>Seguridad y salud en el trabajo.</b></p> <p><b>Adaptación al cambio</b></p>	<p>¿Considera usted que es necesario que las Mypes establezcan una gestión de recursos humanos?</p> <p>a) si b) no</p> <p>¿Considera que las MYPEs cumplen con la seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>a) si b) no</p> <p>DIGA, ¿Por qué?</p> <p>¿Cree usted que las Mypes deben utilizar políticas de transformación de la empresa?</p>

	<p>➤ <b>Externa.</b></p>	<p><b>Comunidades - locales</b></p>	<p>a) si b) no</p> <p>¿Considera usted que las MYPEs contribuyen al desarrollo de las comunidades locales?</p> <p>a) si b) no</p>
		<p><b>Proveedores</b></p>	<p>¿Considera usted que las Mypes deben acordar entre ellas políticas de RSE?</p> <p>a) si b) no</p>
		<p><b>Clientes</b></p>	<p>¿Cree usted que las MYPEs deban conocer el grado de satisfacción de sus clientes para fomentar una política de RSE?</p> <p>a) si b) no</p>
		<p><b>Desarrollo sostenible</b></p>	<p>¿Considera usted que las Mypes deban</p>

			<p>implementar el desarrollo sostenible desarrollando y compartiendo las buenas prácticas ambientales y sociales?</p> <p>a) si</p> <p>b) no</p>
--	--	--	---

**b) Variable dependiente**

VARIABLES	VARIABLES	INDICADORES	ITEMS
Realidad jurídica laboral de las Mypes del sector autopartes.	➤ Derecho del régimen Mype	Estabilidad laboral	<p>¿Considera usted que los trabajadores de las MYPEs gozan de estabilidad laboral?</p> <p>a) si</p> <p>b) no</p> <p>DIGA, ¿Por qué?</p>
		Gratificaciones	<p>¿Considera usted que los trabajadores del régimen Mype deberían percibir gratificaciones</p>

			<p><b>(Julio – Diciembre)?</b></p> <p>a) si</p> <p>b) no</p> <p>DIGA, ¿Por qué?</p>
		<p><b>Compensación por tiempo de servicios.</b></p>	<p><b>¿Cree usted que los trabajadores de las MYPEs deberían recibir CTS?</b></p> <p>a) si</p> <p>b) no</p> <p>DIGA, ¿Por qué?</p>
		<p><b>Vacaciones Remuneradas</b></p>	<p>¿Considera que los trabajadores de las MYPEs deberían gozar de vacaciones remuneradas?</p> <p>a) si</p> <p>b) no</p>
		<p><b>Asignación Familiar</b></p>	<p><b>¿Considera usted que a los trabajadores de las Mypes les corresponda la asignación familiar?</b></p> <p>a) si</p> <p>b) no</p>

#### 4.6.3 Criterios de Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Este instrumento es confiable y válido, porque se han hecho las correcciones sobre las posibles fuentes de error. De esta forma los ítems o preguntas han sido corregidas, las instrucciones para el llenado del cuestionario han sido aclaradas, se ha recibido colaboración de los sujetos encuestados y finalmente el cuestionario ha tenido una impresión de calidad.

Para ello, se sometió el instrumento al sistema de **juicio de expertos**, el cual se procedió de la manera siguiente:

a) Seleccionan tres jueces o expertos, los cuales con su experiencia juzgarán de manera independiente los ítems del instrumento, calificando tres criterios:

- **Claridad.**
- **Congruencia.**
- **Tendenciosidad.**

b) Una vez elegidos los tres jueces o expertos, se les entregará la ficha de validación del instrumento. En este caso se eligió a los jueces siguientes:

- Al docente y abogado, **Albino Ronal Mayta Coaguilla** docente de la Universidad Católica de santa María,
- Al docente y abogado **Jean Carlo Vejarano Coropuna**, docente en la facultad de Derecho de la Universidad, Alas Peruanas.
- Al abogado **Nolan Zegarra Zegarra**, abogado litigante.

c) Los jueces procedieron, en su calidad de expertos, a evaluar el instrumento en base a los criterios señalados, se recogieron los resultados de la evaluación y se analizaron las coincidencias y desacuerdos. Los ítems validados solo parcialmente y los excluidos

fueron nuevamente reformulados y presentados para la nueva validación por los jueces.

Ítem	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad	
	Si	No	Si	No	Si	No
1 ¿Considera usted que es necesario que las Mype establezcan una gestión de recursos humanos?	X		X			X
2 ¿Considera que las MYPE cumplen con la seguridad y salud en el trabajo?	X		X			X
3 ¿Cree usted que las Mype deben utilizar políticas de transformación de la empresa?	X		X			X
4 ¿Considera usted que las Mype contribuyen al desarrollo de las comunidades locales?	X		X			X
5 ¿Considera usted que las Mype deben acordar entre ellas políticas de RSE?	X		X			X
6 ¿Cree usted que las Mype deban conocer	X		X			X

el grado de satisfacción de sus clientes para fomentar una política de RSE?						
7¿Considera usted que las Mype deban implementar el desarrollo sostenible desarrollando y compartiendo las buenas prácticas ambientales y sociales?	X		X			X
8¿Considera usted que los trabajadores de las MYPE gozan de estabilidad laboral?	X		X			X
9¿Considera usted que los trabajadores del régimen Mype deberían percibir gratificaciones (Julio – Diciembre)?	X		X			X
10¿Cree usted que los trabajadores de las MYPE deberían recibir CTS?	X		X			X
11¿Considera que los trabajadores de las MYPE deberían gozar de vacaciones completas	X		X			X

remuneradas?						
12¿Considera usted que a los trabajadores de las Mype les corresponda la asignación familiar?	X		X			X

## **CAPÍTULO V**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1 ANALISIS DE DATOS**

##### **5.5.1. ELABORACIÓN DEL CUESTIONARIO DE PREGUNTAS**

Para analizar la siguiente herramienta se **utilizó la Técnica del cuestionario** y se aplicó a la población de manera no probabilística por la cantidad de trabajadores de las MYPEs en la ciudad de Arequipa.

**Tabla N° 1**

**¿Considera usted que es necesario que las MYPEs establezcan una gestión de Recursos Humanos?**

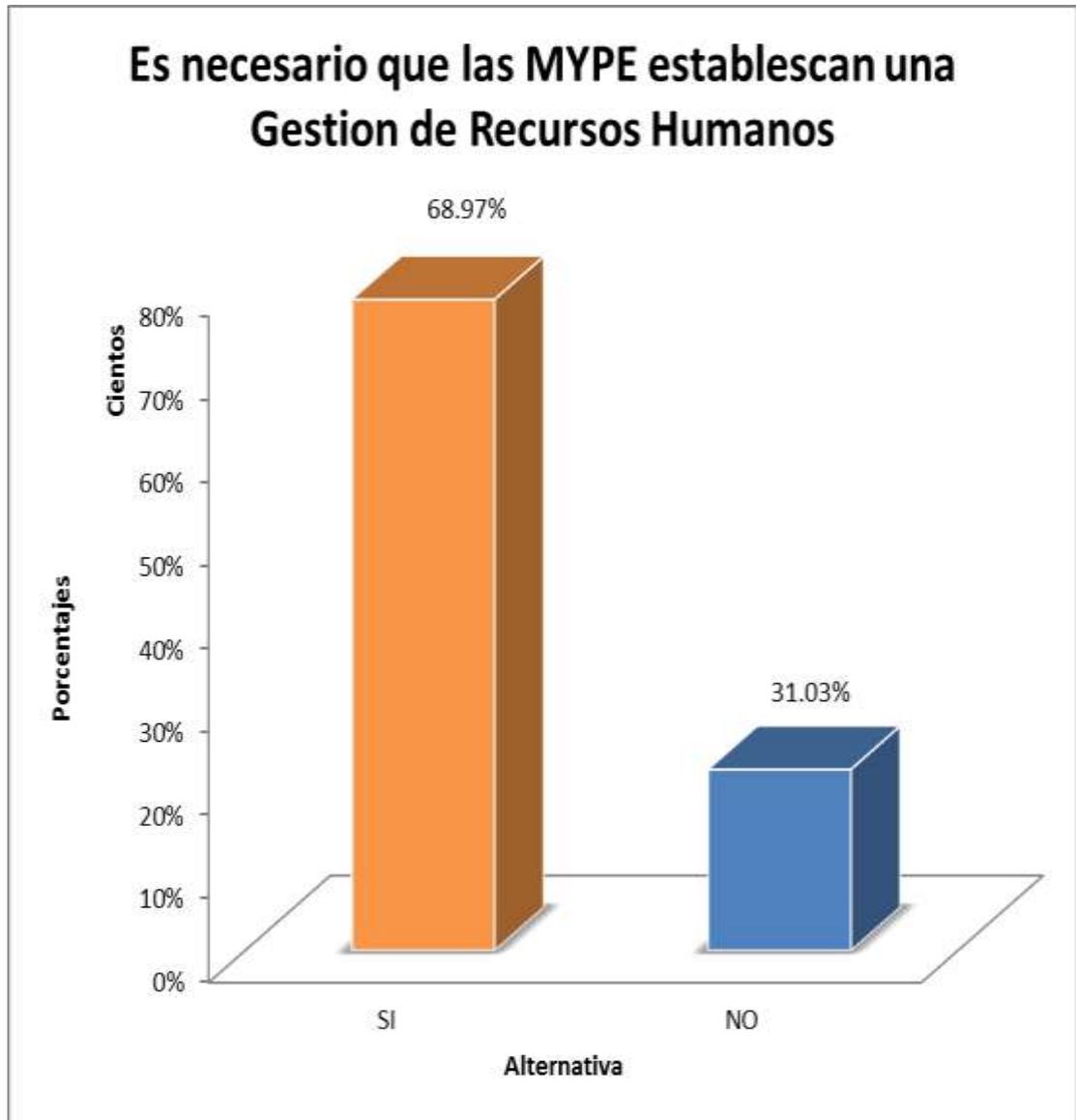
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a) Sí	100	68.97%
b) No	45	31.03%
Total	145	100%

**Fuente:** Cuestionario a los trabajadores de las MYPEs del sector autopartes de Miraflores - Arequipa.

**Descripción:** En la presente tabla número uno, de los 145 trabajadores del sector de autopartes encuestados de las Mypes, se les hizo la siguiente pregunta, donde 100 contestaron que sí, reflejando 68.07% y 45 respondieron que no; lo que es equivalente al 31.03% del total de encuestados.

**Interpretación:** Es decir 100 trabajadores del sector autopartes en el régimen especial Mype, contestaron que efectivamente es necesario que mencionado régimen establezcan una gestión de recursos humanos; comprobándose que es necesaria una gestión a la par de la implementación de RSE es beneficiosa, necesario y justa en los trabajadores de tal mencionado sector laboral.

**Gráfica N° 1**



**Tabla N° 2**

**¿Considera que las MYPE cumplen con la seguridad y salud en el trabajo?**

ALTERNATIVA	f	%
a) Sí	15	10.34%
b) No	130	89.66%
Total	145	100%

**Fuente:** Cuestionario a los trabajadores de las Mypes del sector autopartes de Miraflores - Arequipa.

**Descripción:** De los 145 trabajadores encuestados del sector de autopartes de las Mypes, 130 consideran que las Mypes no cumple con la seguridad y salud en el trabajo, lo cual representa el 89.66% del total de encuestados.

**Interpretación:** Se ha comprobado entonces que los empleadores de las Mypes del sector autopartes, no cumplen con las medidas de seguridad ni salud para con sus trabajadores, por ende a pesar de la poca referencia sobre las preguntas les queda claro a este sector que se sienten abandonados en cuanto a sus condiciones de trabajo y menos aún cuentan con un seguro que los ampare en caso de algún accidente.

Gráfica N° 2



**Tabla N° 3**

**¿Cree usted que las Mype deben utilizar políticas de transformación de la empresa?**

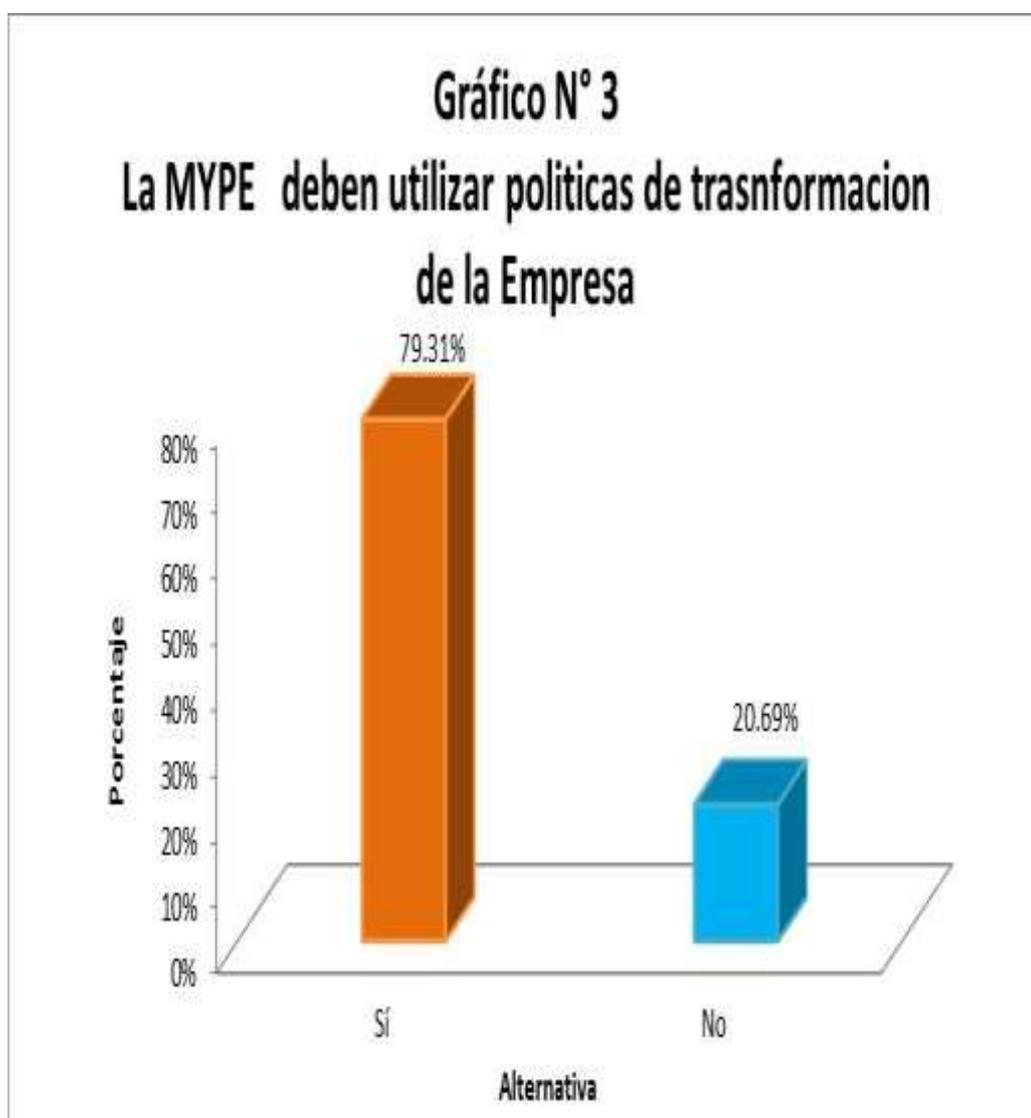
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a) Sí	115	79.31%
b) no	30	20.69%
Total	145	100%

**Fuente:** Cuestionario a los trabajadores de las Mypes del sector autopartes de Miraflores - Arequipa.

**Descripción:** En el siguiente cuadro de los 145 trabajadores del sector de autopartes de las Mypes 115 consideran necesaria que las Mypes deban establecer políticas de transformación de la empresa siendo un 79.31% por lo que el 20.69% considera que las empresas en donde laboran no deben utilizar políticas innovadoras de la empresa.

**Interpretación:** Se ha comprobado entonces necesaria la implementación de políticas que impliquen un cambio en la empresa, en sus políticas de trabajo tanto en su administración y gestión para un mejor desarrollo de las actividades.

**Gráfica N° 3**



**Tabla N° 4**

**¿Considera usted que las Mypes contribuyen al desarrollo de las comunidades locales?**

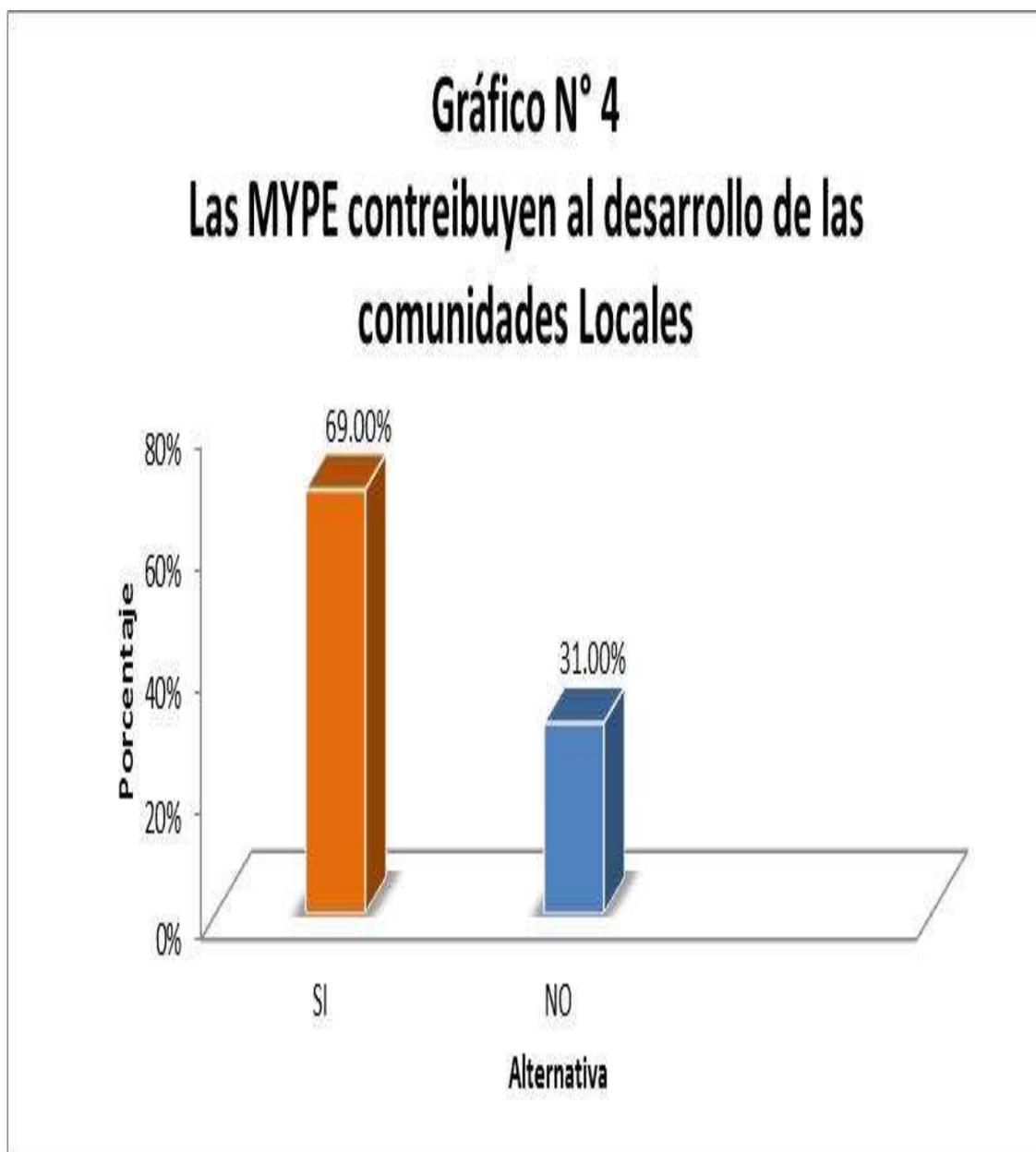
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a) Sí	100	69%
b) No	45	31%
Total	145	100%

**Fuente:** Cuestionario a los trabajadores de las Mypes del sector autopartes de Miraflores - Arequipa.

**Descripción:** Del total de encuestados, 100 consideran necesaria que las Mypes si contribuyen en el desarrollo de la comunidad por lo que representan el 69% que están en acuerdo, siendo un 31% que considera lo contrario.

**Interpretación:** Se ha comprobado entonces, que los trabajadores encuestados, perciben el crecimiento social de la comunidad donde se desarrolla la actividad comercial, siendo un buen indicador de desarrollo sostenible.

**Gráfica N° 4**



**Tabla N° 5**

**¿Considera usted que las Mypes deben acordar entre ellas políticas de RSE?**

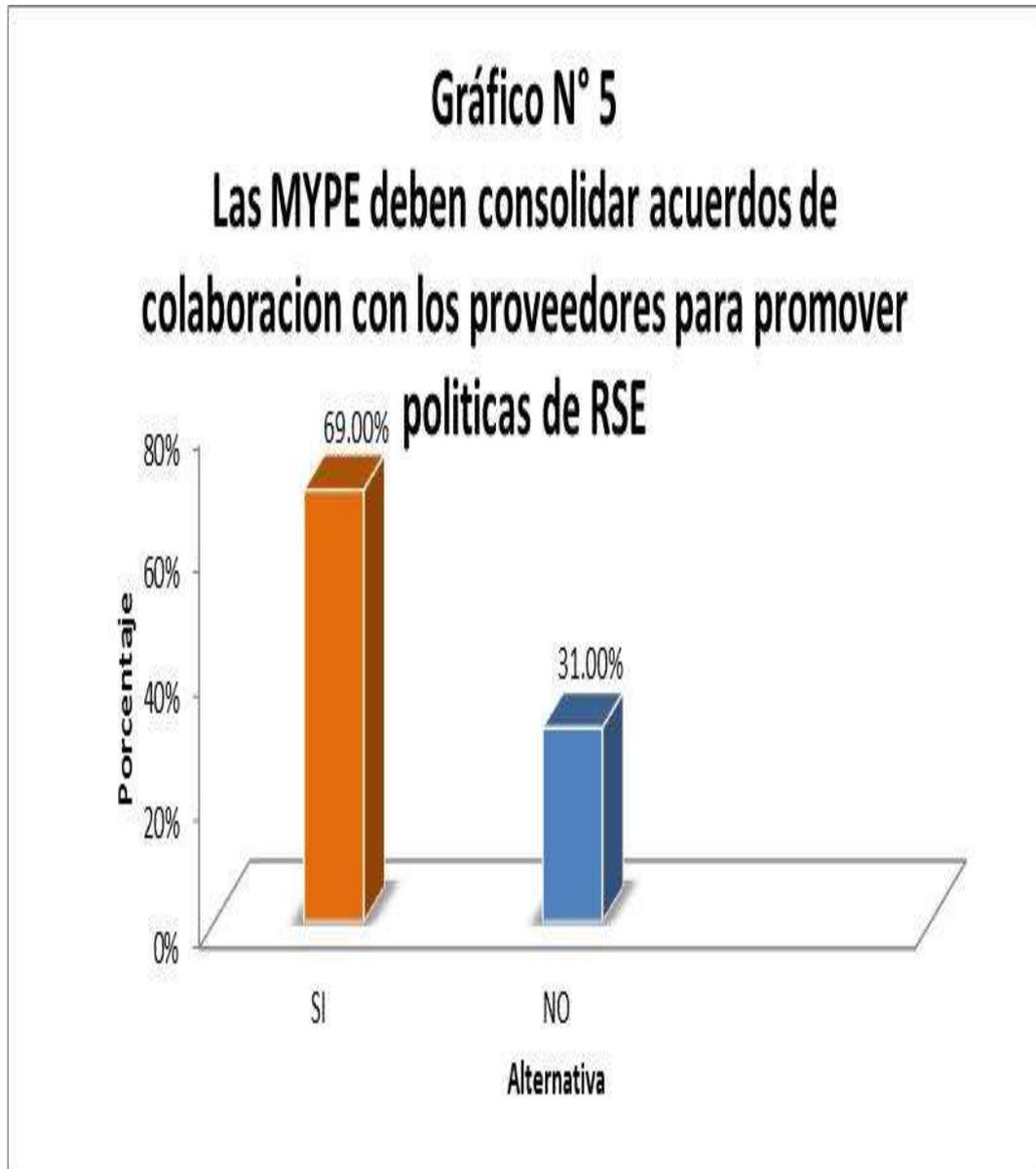
ALTERNATIVA	f	%
a) Sí	100	69%
b) No	45	31%
Total	145	100%

**Fuente:** Cuestionario a los trabajadores de las Mypes del sector autopartes de Miraflores - Arequipa.

**Descripción:** En la presente tabla de los 145 trabajadores del sector de autopartes de las Mypes 100 consideran que las empresas deberían acordar políticas de RSE, representando un 69% de la población y 45 que no, llegando a un 31%.

**Interpretación:** Es decir 100 de los trabajadores, contestaron la pregunta de manera positiva, considerando necesario el intercambio de políticas RSE, comprobándose que con los acuerdos entre las empresas podrán desarrollar mejores actividades comerciales con el bien de los intervinientes.

**Gráfica N° 5**



**Tabla N° 6**

**¿Cree usted que las Mypes deban conocer el grado de satisfacción de sus clientes para fomentar una política de RSE?**

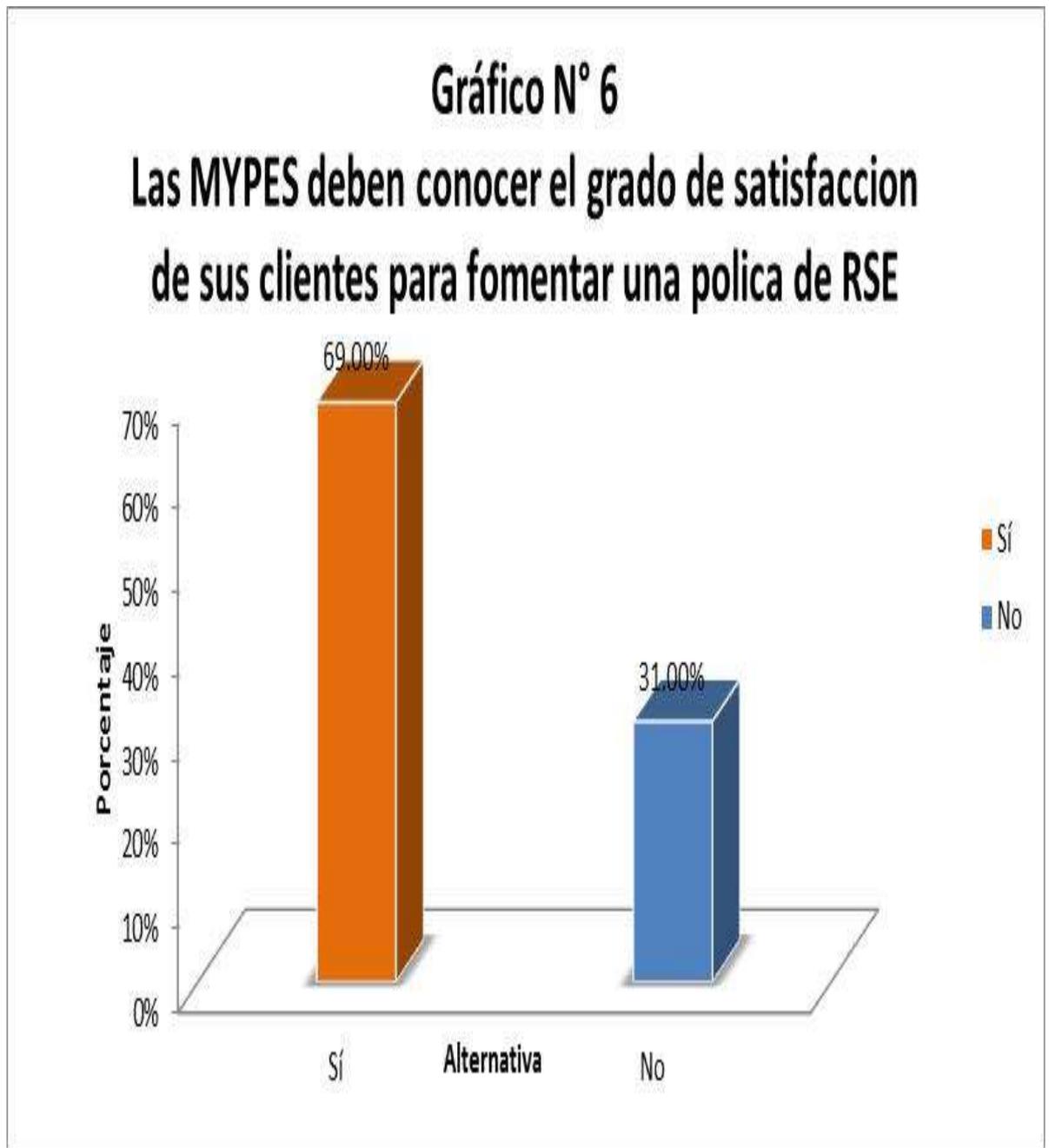
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a) Sí	100	69%
b) No	45	31%
Total	145	100%

**Fuente:** Cuestionario a los trabajadores de las Mypes del sector autopartes de Miraflores - Arequipa.

**Descripción:** Del total de los 145 trabajadores del sector de autopartes de las Mype encuestados, 100 considera se deba conocer el grado de satisfacción de los clientes, el cual representa el 69% de los encuestados.

**Interpretación:** Se ha comprobado entonces, que los trabajadores de las Mype del sector autopartes, cree beneficio conocer el grado de satisfacción de los clientes, para así mejorar o corregir los servicios que brindan a este grupo de personas.

**Gráfica N° 6**



**Tabla N° 7**

**¿Considera usted que las Mypes deban implementar el desarrollo sostenible desarrollando y compartiendo las buenas prácticas ambientales y sociales?**

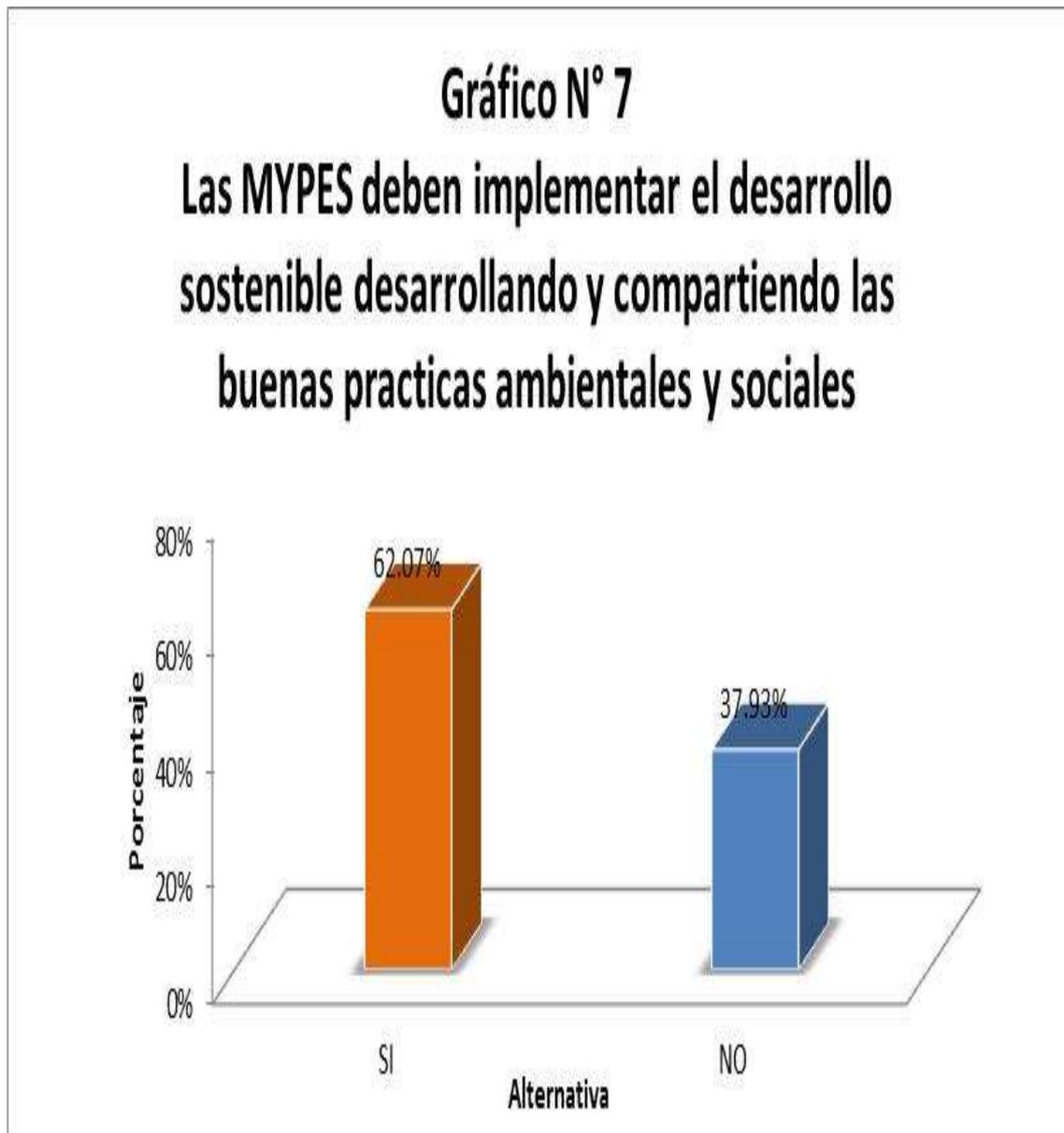
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a) Sí	90	62.07%
b) No	55	37.93%
Total	145	100%

**Fuente:** Cuestionario a los trabajadores de las Mypes del sector autopartes de Miraflores - Arequipa.

**Descripción:** En la presente tabla de los 145 trabajadores del sector de autopartes de las Mypes, 90 respondieron que sí, representando el 62.07% y 55 que no, configurando el 37.93% del total de los encuestados.

**Interpretación:** Es decir, 90 de los trabajadores de autopartes encuestados, consideran que la empresa debe contribuir a la obtención de mejoras sociales y ambientales, adoptando códigos de conducta en materia de condiciones laborales, gestión ambiental, implicando valor a las actividades empresariales.

**Gráfica N° 7**



**Tabla N° 8**

**¿Considera usted que los trabajadores de las MYPEs gozan de estabilidad laboral?**

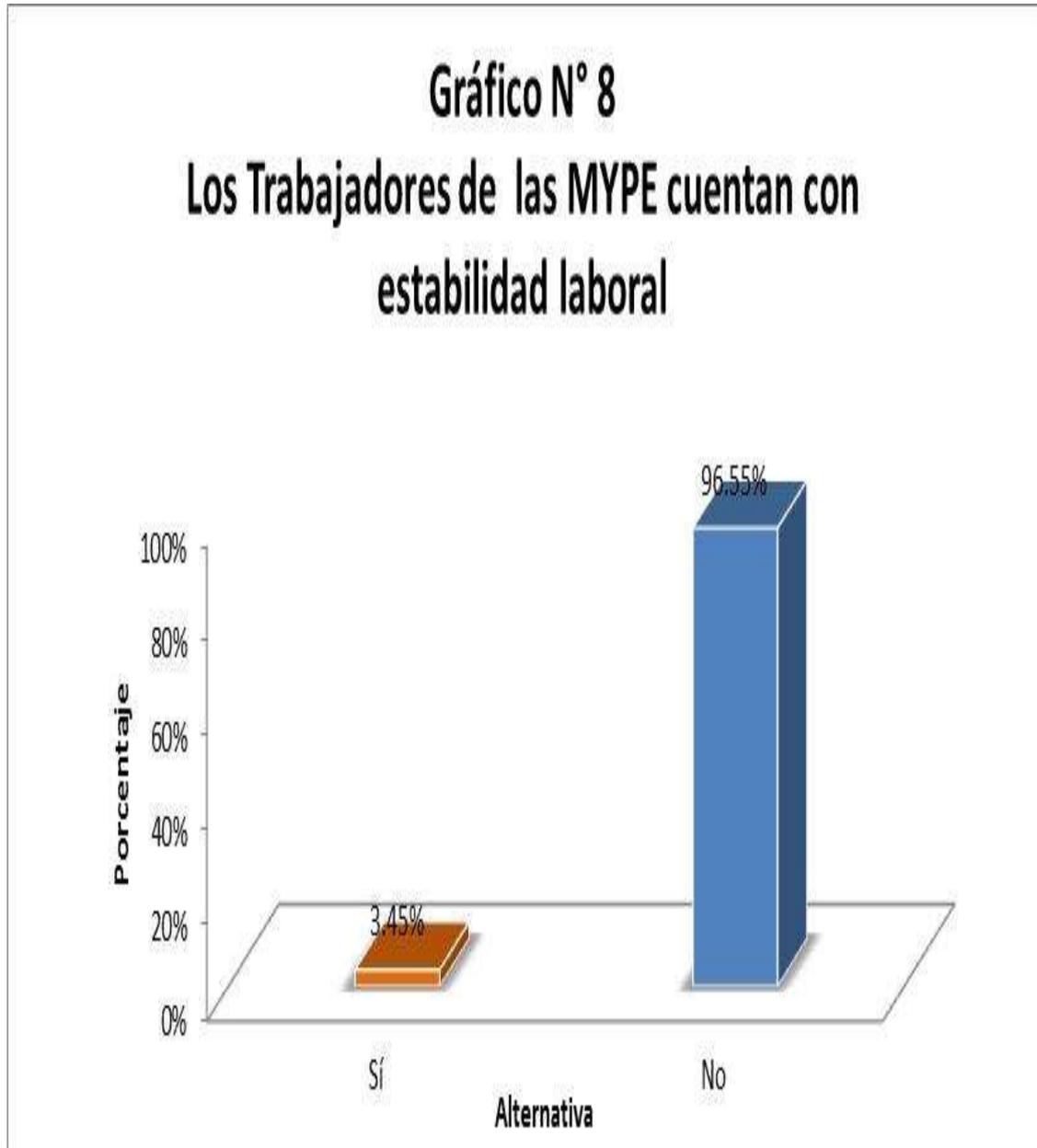
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a) Sí	5	3.45%
b) No	140	96.55%
Total	145	100%

**Fuente:** Cuestionario a los trabajadores de las Mypes del sector autopartes de Miraflores - Arequipa.

**Descripción:** De la encuesta al grupo de 145 trabajadores de las Mype encuestados, el 96.55% consideran que no gozan de estabilidad laboral siendo 140 personas, mientras que el 3.45% considera que si, configurando el total de los encuestados.

**Interpretación:** Se ha comprobado entonces, de los 140 encuestados, no gozan de su estabilidad laboral, es decir, no cuentan con el disfrute efectivo de sus derechos de naturaleza laboral.

**Gráfica N° 8**



**Tabla N° 9**

**¿Considera usted que los trabajadores del régimen MYPE deberían percibir gratificaciones (Julio – Diciembre)?**

ALTERNATIVA	f	%
a) Sí	138	95.17%
b) No	7	4.82%
Total	145	100%

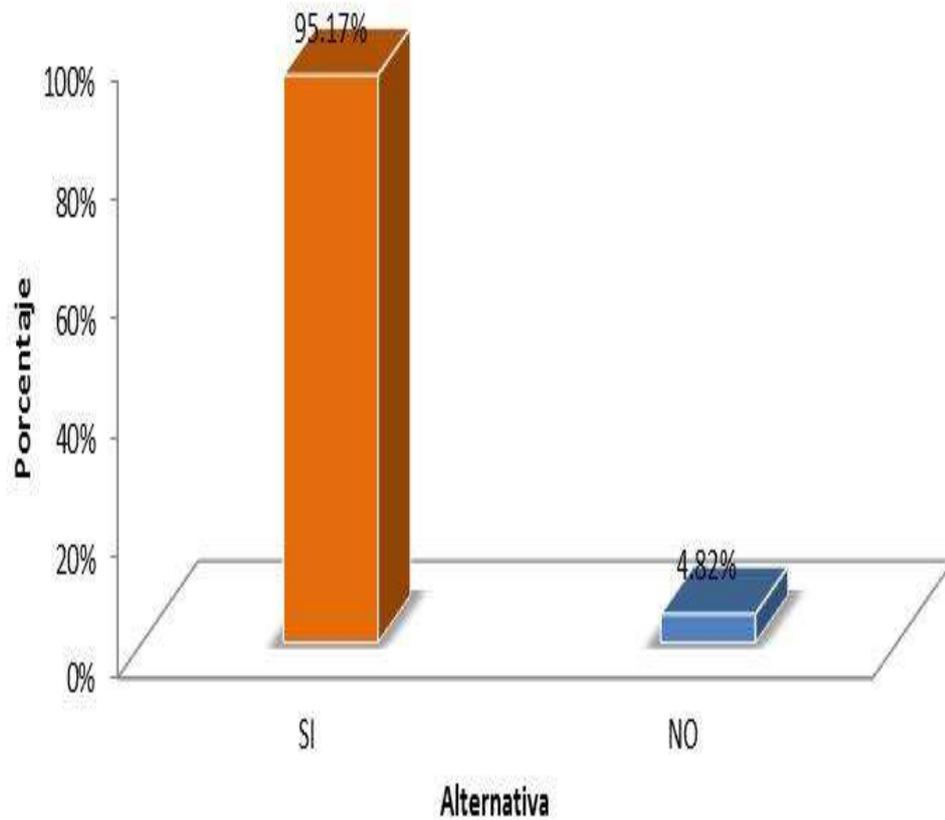
**Fuente:** Cuestionario a los trabajadores de las Mypes del sector autopartes de Miraflores - Arequipa.

**Descripción:** De los 145 encuestados, el 95.17% considera que los trabajadores de las Mypes deban recibir gratificaciones siendo un total de 138 personas, por otro lado el 4.82% no considera necesaria que deban recibir gratificaciones.

**Interpretación:** Se ha comprobado entonces que los trabajadores de las Mypes del sector autopartes considera que deben recibir sus gratificaciones de correspondientes al mes de julio y diciembre, siendo un 4.82% haciendo un total de 7 personas que no creen que deben recibir gratificaciones de enero y diciembre.

**Gráfica N° 9**

**Gráfico N° 9**  
**Los Trabajadores Del Regimen MYPE deberian**  
**percibir Gratificaciones (Julio - Diciembre)**



**Tabla N° 10**

**¿Cree usted que los trabajadores de las MYPEs deberían recibir CTS?**

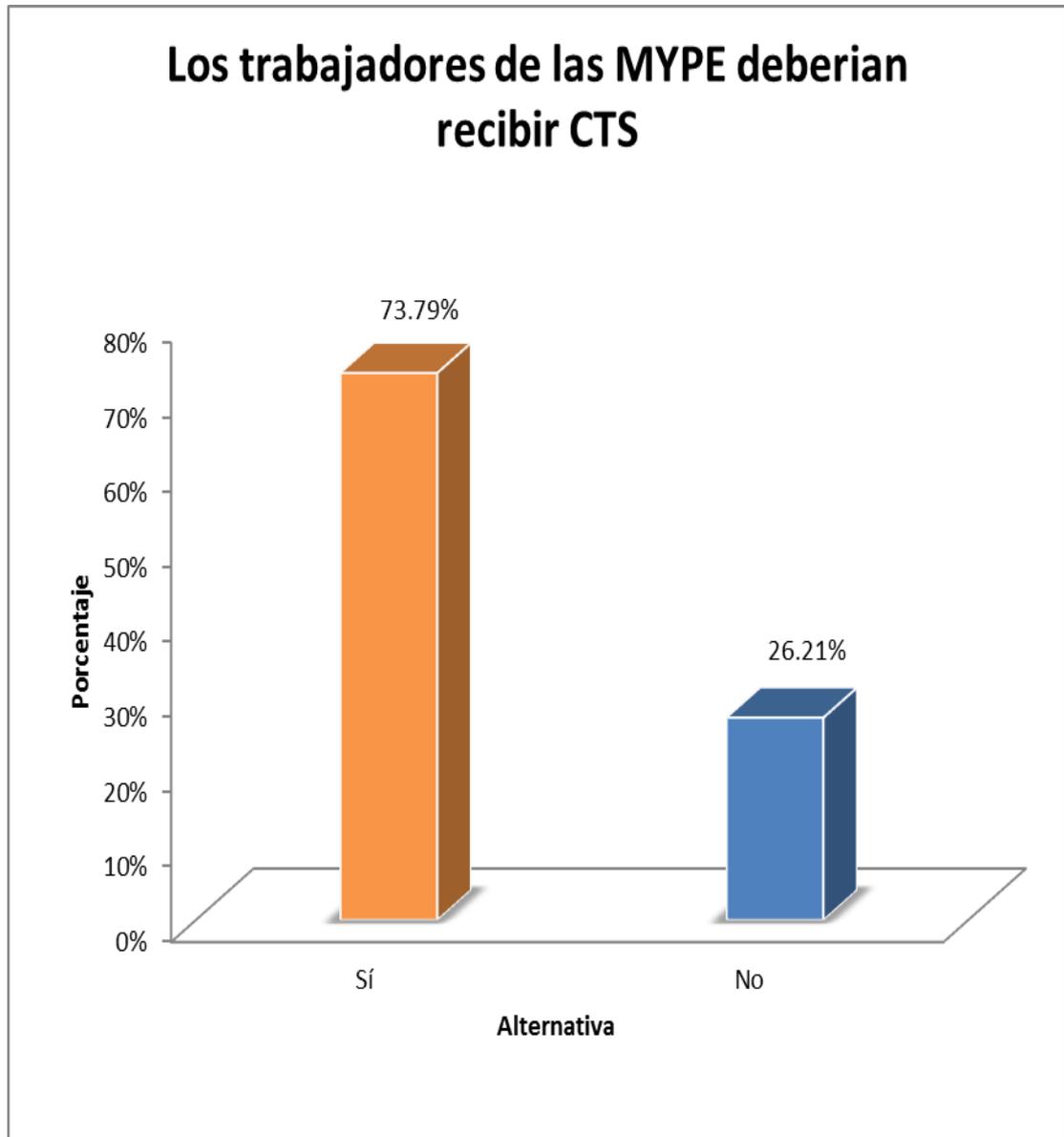
<b>ALTERNATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a) Sí	107	73.79%
b) No	38	26.21%
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** cuestionario a los trabajadores de las Mypes del sector autopartes de Miraflores - Arequipa.

**Descripción:** De los 145 trabajadores encuestados del sector de autopartes de las Mypes, 107 consideran que deberían recibir la CTS siendo un total de 73.79% y 38 considera que no, siendo el 26.21% del total de los encuestados.

**Interpretación:** Es decir, 107 trabajadores del sector Mypes considera justo recibir CTS ya que cumple las formalidades que cualquier trabajador, sin embargo, a los trabajadores de las Microempresas no tienen derecho a CTS, a diferencia de las pequeñas empresas que si les corresponde. Siendo claro el clamor de este sector y en lo que vendría la actuación del empresario con políticas de RSE.

**Gráfica N° 10**



**Tabla N° 11**

**¿Considera que los trabajadores de las MYPEs deberían gozar de vacaciones completas remuneradas?**

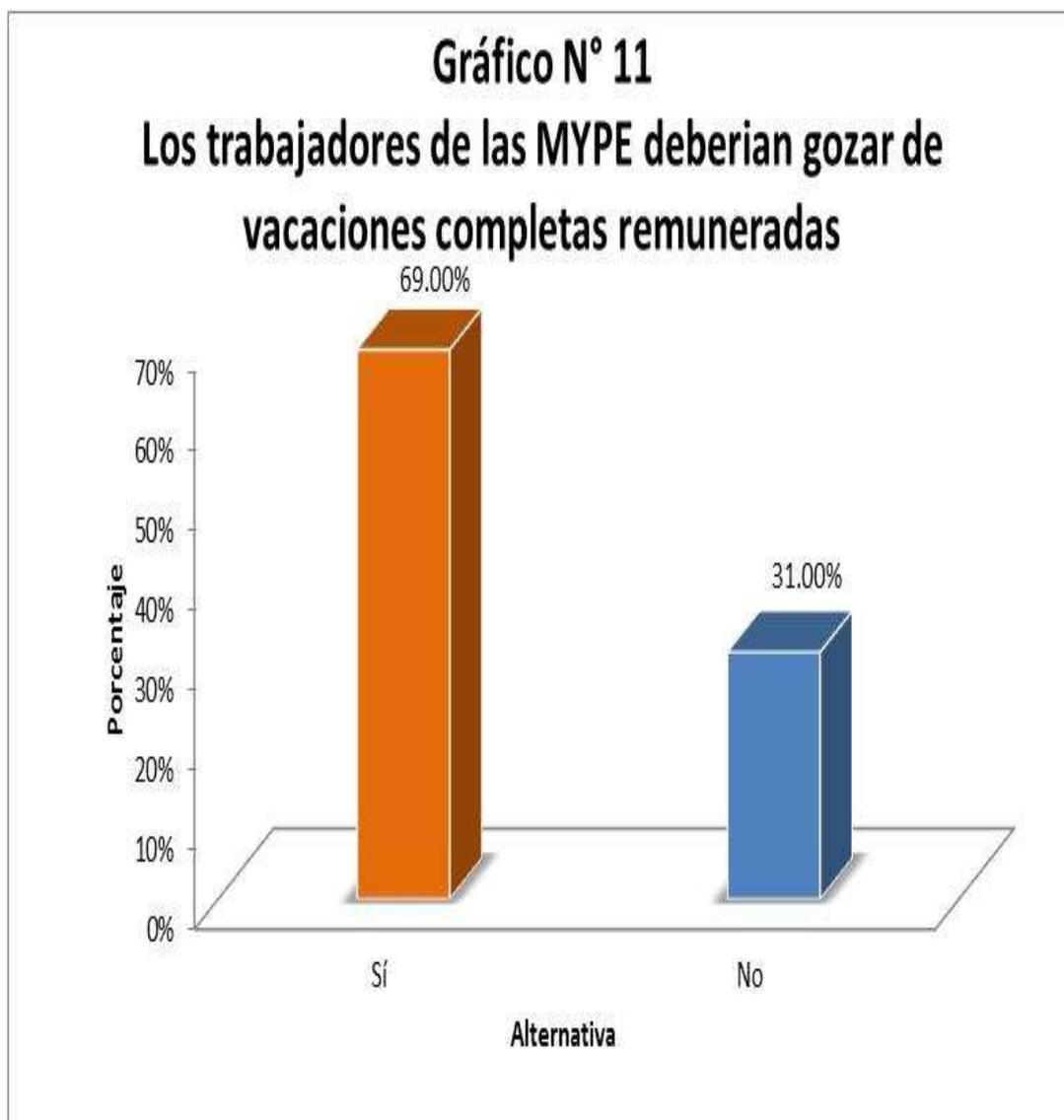
ALTERNATIVA	f	%
a) Sí	100	69%
b) No	45	31%
Total	145	100%

**Fuente:** cuestionario a los trabajadores de las Mypes del sector autopartes de Miraflores - Arequipa.

**Descripción:** De los 145 trabajadores del sector de autopartes de las Mypes 125 personas que hacen un total del 86.21%, considera apropiado gozar de vacaciones completas remuneradas, mientras un 13.79% no considera necesaria las vacaciones.

**Interpretación:** De dicho cuadro se ha comprobado entonces que los trabajadores de las Mypes del sector autopartes considera de gran importancia las vacaciones remuneradas completas siendo que el otro porcentaje en minoría no considera necesaria salir de vacaciones o recibir vacaciones.

**Gráfica N° 11**



**Tabla N° 12**

**¿Considera usted que a los trabajadores de las MYPES les corresponda la asignación familiar?**

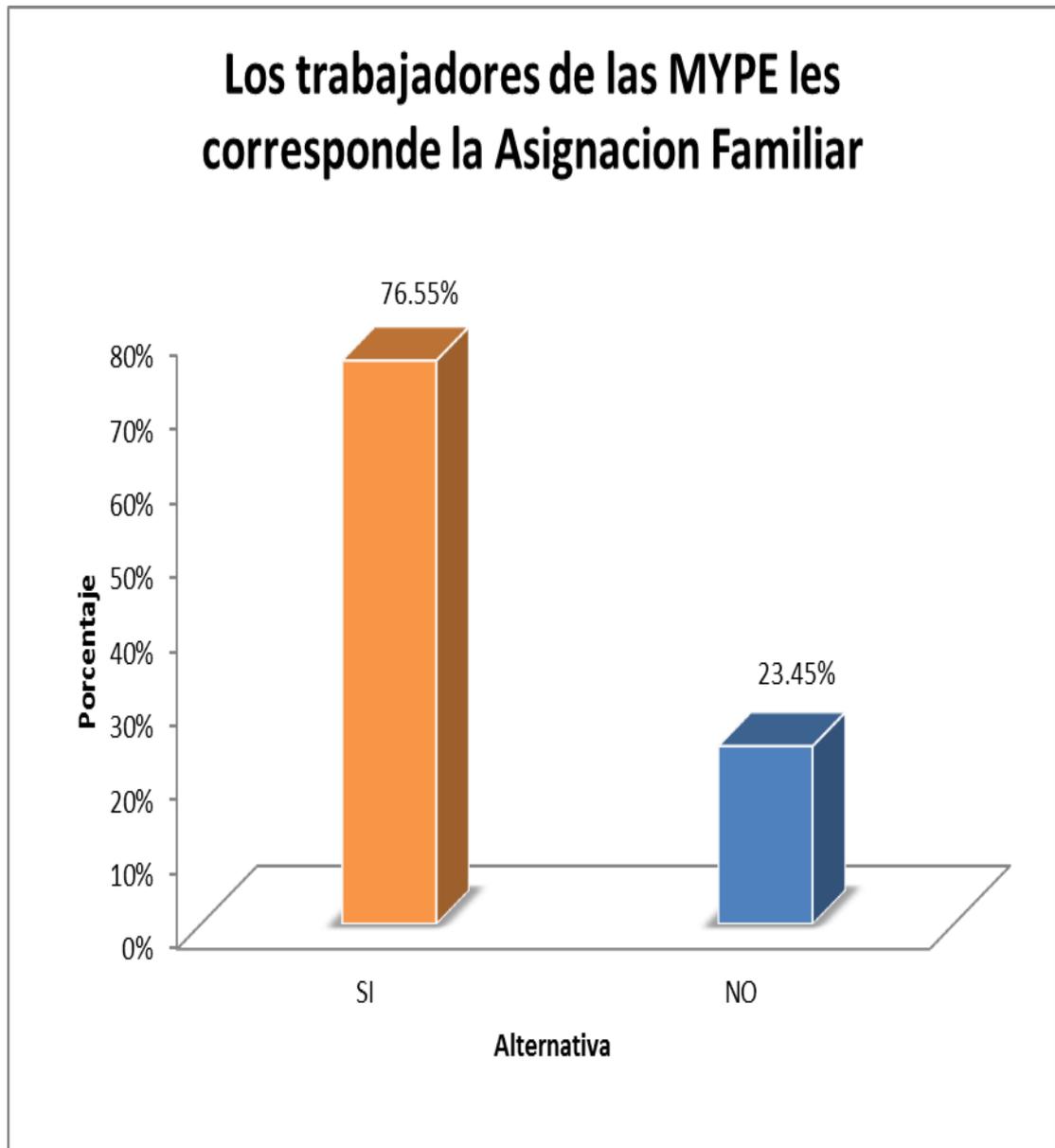
ALTERNATIVA	f	%
a) Sí	111	76.55%
b) No	34	23.45%
Total	145	100%

**Fuente:** cuestionario a los trabajadores de las Mypes del sector autopartes de Miraflores - Arequipa.

**Descripción:** A los 145 trabajadores encuestados del sector de autopartes de las Mypes 111 consideran que les corresponde la asignación familiar siendo un total de 76.55% y un 23.45% considera que no necesita asignación familiar.

**Interpretación:** entonces se ha comprobado que los trabajadores de las Mypes del sector autopartes considera que es importante la asignación familiar ya que en su mayoría son padres de familia, por lo que el 23.45% no cree necesaria aun ese beneficio.

**Gráfica N° 12**



## 5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Como resultado de nuestra investigación en relación a la Responsabilidad Social Empresarial nivel interno, ante la realidad jurídica laboral de los trabajadores de las Mype del sector de autopartes de Miraflores - Arequipa, en relación a los derechos fundamentales, podemos decir que los empresarios del sector Mype, no cumplen lo establecido en el D.L.1086, respecto de sus beneficios laborales tal como lo demuestra la tabla y gráfico N° 8, en el cual la mayoría de trabajadores, considera que no cuenta con estabilidad laboral, es decir que los empleadores o la persona que contratan utilizando el régimen Mype, no le da el derecho de incumplir con las normas laborales.

Hoy en día, los trabajadores del sector Mypes de autopartes, laboran en la vía pública, instalando los diferentes accesorios, tales como antivuelcos, luces, alarmas entre otros, contraviniendo las normas establecida en la Ordenanza Municipalidad N°232-MDM del Distrito de Miraflores, la cual prohíbe el ofrecimiento y/o prestación de servicios en la vía pública de la jurisdicción del Distrito de Miraflores; reflejándose en la tabla N°2 por la cual se aprecia que los trabajadores no tienen implementos de seguridad, tales como, lentes, zapatos de seguridad, sintiéndose abandonados, inseguros y desprotegidos en caso de algún accidente.

Por otro lado esta lo referido a la implementación de la empresa en cuanto al desarrollo sostenible, la empresa debe de contribuir con la obtención de mejoras sociales y ambientales, extendiéndose y compartiendo buenas prácticas empresariales, adoptando códigos de conducta en materia de condiciones laborales, gestión ambiental, tal como lo refleja la tabla N°7 por lo que se considera que con buenas prácticas ambientales y sociales se genera transparencia y respaldo en las actividades.

Es evidente que después de los resultados de las tabla y gráfico N° 3, ante la afirmación de utilizar políticas de transformación para el beneficio de la empresa, trabajador y los clientes, para el desarrollo de toda empresa sea de persona natural o jurídica se necesita una administración y gestión empresarial el cual nos permita tener diferentes áreas como contabilidad, recursos humanos, se compruebe entonces la necesidad de nuevas políticas.

Entonces tenemos como resultado que al implementar la RSE a nivel interno, se cumpla los derechos laborales, a la vez se cree un ambiente adecuado de trabajo y una identificación por parte de los trabajadores con la empresa Mype, creando así un vínculo más que laboral por lo que evitaríamos futuros conflictos sociales. Por lo que vemos respaldado con la Teoría de la Dependencia de Recursos, la cual busca el maximizar el poder de las organizaciones basadas en el intercambio de recursos para obtener los recursos necesarios.

Finalmente los resultados que buscamos con esta investigación son totalmente beneficiosos para el personal laboral, puesto que se implementa buenas practicas orientadas a generar bienestar laboral, integración, formación, capacitación, medidas de mejoramiento en la salud, superiores a los estándares mínimos, para lo que planteamos como hipótesis ya que según los resultados, ya plasmados en la siguiente tesis, la implementación de la responsabilidad social empresarial aseguraría el cumplimiento los derechos laborales de los trabajadores, ya que las empresas tomarían una posición moral, al apegarse a la legalidad, es decir respetar los derechos laborales mínimos por lo menos ya establecidos.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1. CONCLUSIONES**

**Primera:** se determinó las dimensiones de la RSE aduciendo que son: RSE externa y RSE interna, siendo el último nuestro campo estudiado, lo que nos sirve para entender como presupuesto indispensable el respeto irrestricto a los principios y derechos laborales fundamentales en el trabajo, reconocidos por las normas de organización internacional de tal manera se demuestre el compromiso de llevar a cabo prácticas de RSE, a nivel interno, así evitar los conflictos sociales, la gente no solo quiere más riqueza también quiere más derechos, más igualdad, más inclusión, el sector empresarial junto al Estado puede ser “protagónico” de ese cambio social en nuestro país.

**Segunda:** Se estableció que la realidad jurídica laboral de los trabajadores de las Mype específicamente en el sector de autopartes no cumplen con las expectativas del D.L.1086, los cuales no cumplen con los derechos mínimos legales, como, horarios de trabajo, días de trabajo, no tienen vacaciones ni estabilidad laboral menos aun infraestructura ya que trabajan en la calle latentes de todo peligro; es por ello que se ha tomado en cuenta la teoría de la dependencia de recursos, que dice que para llevar adelante políticas de RSE se tiene primero que cumplir con el respeto a los principios y derechos laborales.

**Tercera:** se determinó que la realidad jurídica laboral de los trabajadores de las Mype, en el sentido del cumplimiento de sus derechos laborales es casi nula, por lo que la relación existente entre la RSE nivel interno y la realidad jurídica laboral, radica en que tanto la ley como la RSE nivel interno buscan asegurar el cumplimiento de esos derechos mínimos básicos y si es posible mejorarlos. Por lo que la RSE supone la implementación de actividades o políticas dirigidas a generar el bienestar de sus trabajadores, siendo el escenario ideal para el intercambio de valores e iniciativas de RSE.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se sugiere al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, incorporar la RSE en su ámbito interno al D.L.1086 para una correcta defensa y aplicación de los derechos y beneficios laborales a favor de la parte más débil en toda relación laboral que son los trabajadores del sector Mype específicamente en el sector autopartes, para que los trabajadores tenga una mejor calidad de vida, se concienticen las empresas que forman parte de este régimen especial en brindarles lo mejor a sus trabajadores.

**Segunda:** Se sugiere al programa para la Generación de empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú”, Crear organismos autónomos de supervisión y capacitación, respecto de las actividades de la RSE en su ámbito interno los cuales evalúen, supervisen y sancionen constantemente, las Mype que se acojan a este compromiso social tengan beneficios de prioridad de trabajo con el estado y se les haga un reconocimiento y publicidad de que aplican esas políticas de gestión empresarial.

**Tercera:** Se sugiere al Comité Nacional de Supervisión Y Transparencia del programa “Perú Responsable” velar por el cumplimiento de los programas de Responsabilidad Social Empresarial en su ámbito interno, determinando la implementación de actividades o políticas dirigidas a generar el bienestar en sus trabajadores y/o grupo de trabajo para una equitativa distribución del progreso y desarrollo.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

**Agüero, F.**, (2002).RSE y sus influencias. Lima.

**Aguirre & Castillo** (1999); RSE. Y las empresas del Perú. Editorial Nuevo Mundo. Lima.

**Canessa, Giuliana y García**, Emilio, El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo, Perú 2021, Lima. 2005, pág. 13, 92 págs.

**Cannon, T.** (1994).RSE y su legislación. Lima

**Caravedo** (1996:)Historia del empresariado en el Perú. IEP. Lima

**Cabanellas G** (2009).Informalidad; Un caos en la economía empresarial. Editorial Norma. Lima.

**De Soto, H.** (1989).Misterio de Capital. Horizonte. Lima.

**Griffi & Ebert** (1997) RSE. Su Importancia. Editorial. Bruño. Lima.

**Paredes, S.** (2011).Estado de la Informalidad: Análisis. Editorial San marcos. Lima.

**Popper J.** (2001) Historia de la RSE. Salvat. Barcelona.

**Portocarrero F.** (2000:)Una marcha de las empresas. Editorial Pacifico. Lima  
PROMPYME, CONCYTEC, COPEME Foro de Innovación Tecnológica y Descentralización orientado a las PYMES del Perú. COPEME, Perú.

**Ripoll, R** (2011) Manual de Costes para Pequeñas y Medianas Empresas. Editorial Salvat, Barcelona.

**Rodríguez** (2001) Historia de la RSE y su Marco Legal. Editorial San Marcos. Lima.

**Roel, V** (2010) La tercera revolución industrial y la era del conocimiento. Editorial San Marcos. Lima.

**Villarán, F.** (2009)"Microempresas y Medio Ambiente" Editorial Nuevo Mundo. Lima.

**Villarán F** (2000), Las PYMEs en la Estructura Empresarial Peruana, SASE, Lima 2000.

**Documento AECA, Madrid** (2004), “Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa”.

**Fuentes Ganzo**, Eduardo, La responsabilidad social corporativa, Su dimensión normativa: implicaciones para las empresas españolas. Pecunia 2006, 20 págs.

**Guía para la implantación de la Responsabilidad Corporativa en la pyme**”, Club de Excelencia en Sostenibilidad, Madrid, (2007)“ Mullerát, Ramón, editorial Debate, Madrid, (2007)“En buena compañía. La Responsabilidad Social de las Empresas”.

**La Responsabilidad Social Corporativa Interna.** La “nueva frontera” de los Recursos Humanos”.

**Normas legales y jurisprudencia**, Carneiro Caneda, Manuel, edita ESIC, Madrid, (2004).

**Aproximación al concepto de Responsabilidad Social:** ANSHEN, M. En: Origen, evolución, hitos e implicación para las empresas, FONTANA GONZALES, Ignacio, Burgos, (2007), Disponible en [http://www.icaei.es/publicaciones/anales\\_get.php?id=1457](http://www.icaei.es/publicaciones/anales_get.php?id=1457).

**Las MYPE en el Perú disponible en:** Azpilcueta Rivera, Jacqueline, 2012.

[http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que\\_es\\_RSE.pdf](http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf)

Monografías compartidas, (2009)

<http://www.monografias.com/trabajos93/mypes-peru/mypes-peru.shtml#ixzz3POHq3wt0>.

**Ministerio de trabajo y producción del empleo.**2011.Decretosupremo que crea el programa Perú Responsable DECRETO SUPREMO Nº 015-2011-TR disponible en : [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/peru\\_responsable/normativa/DS\\_015-2011-TR.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/peru_responsable/normativa/DS_015-2011-TR.pdf).

**Tesis De RSE “Acercamiento A Una Legislación** “Apaza Gutiérrez, Luis, (2012) pontificia católica aproximación a una legislación disponible en:[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4451/Z.A.PATA\\_GUTIERREZ\\_LUIS\\_LEGISLACION\\_EMPRESARIAL.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4451/Z.A.PATA_GUTIERREZ_LUIS_LEGISLACION_EMPRESARIAL.pdf?sequence=1).

**Responsabilidad Social Empresaria. Comunidad.** Disponible en: <http://www.comunidar.org.ar/responsabilidad.htm>.

**Responsabilidad Social Corporativa.** Instituto Superior de Técnicas y Prácticas Bancarias. (2008). Disponible en: Revista de Finanzas y Banca. Disponible en: <http://www.iberfinanzas.com/index.php/Articulos-informes/ResponsabilidadSocial-Corporativa-RSC.html>.

**Límites De La Responsabilidad Social Empresarial,** <http://www.bernardokliksberg.com/libros/241-los-limites-de-la-responsabilidad-social-en-la-empresa.html>.  
<http://departamento.pucp.edu.pe/economia/images/documentos/DDD258.pdf>.

**Dimensiones De La Responsabilidad Social Empresarial,** <http://blogs.peru21.pe/tumismoeres/2013/04/evolucion-de-la-responsabilida.html>.

**Definición De Términos Básicos,** [http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2012/02/guia\\_rse\\_interna\\_y\\_recursos\\_humanos.pdf](http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2012/02/guia_rse_interna_y_recursos_humanos.pdf).  
**Las MYPE Y La RSE,** <http://www.sbabogados.es/derecho-de-la-propiedad-industrial/la-responsabilidad-social-en-las-pequenas-y-medianas-empresa>

# **ANEXOS**

## Anexo "A"

### Tabla de Matriz de Consistencia.

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	CATEGORIAS	TECNICAS E INSTRUMENTOS	UNIVERSO Y POBLACION
<p style="text-align: center;"><b>Problema General</b></p> <p>¿Por qué el Decreto Legislativo N° 1086 sobre las MYPE dedicadas a la comercialización de autopartes carecen de una Responsabilidad Social Empresarial en su ámbito interno ante la realidad jurídica laboral de los trabajadores. Arequipa 2015?</p> <p style="text-align: center;"><b>Problema Secundario</b></p> <p>¿Cuáles son las dimensiones de la Responsabilidad Social empresarial?</p> <p>¿Cuál es la realidad jurídica laboral de los trabajadores en las MYPE del sector autopartes?</p> <p>¿Qué relación existe entre la responsabilidad social empresarial en su ámbito interno y la realidad jurídica de los trabajadores de la MYPES?</p>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo General</b></p> <p>Establecer en el Decreto Legislativo N° 1086 sobre las MYPE dedicadas a la comercialización de autopartes la responsabilidad social empresarial en su ámbito interno ante la realidad jurídica laboral de los trabajadores.</p> <p style="text-align: center;"><b>Objetivo Especifico</b></p> <p>Determinar las dimensiones de la Responsabilidad Social empresarial.</p> <p>Establecer la realidad jurídica laboral de los trabajadores en las MYPE del sector autopartes.</p> <p>Establecer la relación entre la responsabilidad social empresarial en su ámbito interno y la realidad jurídica de los trabajadores de la MYPES.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Hipótesis General</b></p> <p>Es probable que al implementar la Responsabilidad Social Empresarial en su ámbito interno al Decreto Legislativo N°- 1086 de las Mype dedicadas a la comercialización de autopartes se asegure el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variable independiente (VI)</b></p> <p>Responsabilidad Social Empresarial</p> <p style="text-align: center;"><b>Variable Dependiente (VD)</b></p> <p>Realidad Jurídica Laboral de los Trabajadores</p>	Derechos Laborales	Encuesta a los trabajadores de las empresas Mype del sector autopartes	<p style="text-align: center;"><b>Población y Muestra</b></p> <p>Está conformada por 145 trabajadores del régimen Mype del sector autopartes.</p>

**Anexo “B”**

**ENTREVISTA AL PERSONAL DE MYPES DE LA  
COMERCIALIZACIÓN DE AUTOPARTES EN RELACIÓN CON LA  
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL ANTE LA REALIDAD  
LABORAL DEL SECTOR.**

**Conteste con sinceridad acerca del tema que se le ha encomendado:**

1. ¿Considera usted que es necesario que las Mypes establezcan una gestión de recursos humanos?

- a) si
- b) no

2. ¿Considera que las MYPEs cumplen con la seguridad y salud en el trabajo?

- a) si
- b) no

DIGA, ¿Por qué?

.....  
.....

3. ¿Cree usted que las Mypes deben utilizar políticas de transformación de la empresa?

- a) si
- b) no

**4. ¿Considera usted que las Mypes contribuyen al desarrollo de las comunidades locales?**

a) si

b) no

**5. ¿Considera usted que las Mypes deben acordar entre ellas políticas de RSE?**

a) si

b) no

**6. ¿Cree usted que las Mypes deban conocer el grado de satisfacción de sus clientes para fomentar una política de RSE?**

a) si

b) no

**7. ¿Considera usted que las Mypes deban implementar el desarrollo sostenible desarrollando y compartiendo las buenas prácticas ambientales y sociales?**

a) si

b) no

**8. ¿Considera usted que los trabajadores de las MYPEs gozan de estabilidad laboral?**

a) si

b) no

DIGA, ¿Por qué?

.....

.....

**9.** ¿Considera usted que los trabajadores del régimen Mype deberían percibir gratificaciones (Julio – Diciembre)?

a) si

b) no

DIGA, ¿Por qué?

.....  
.....

**10.** ¿Cree usted que los trabajadores de las MYPEs deberían recibir CTS?

a) si

b) no

DIGA, ¿Por qué?

.....  
.....

**11.** ¿Considera que los trabajadores de las MYPEs deberían gozar de vacaciones remuneradas?

a) si

b) no

**12.** ¿Considera usted que a los trabajadores de las Mypes les corresponda la asignación familiar?

a) si

b) no

## **ANEXO “C”**

### **UNIVERSIDAD “ALAS PERUANAS”**

#### **APORTE DE LA INVESTIGACION.**

#### **LEY DE IMPLEMENTACION DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL A LAS MYPE SECTOR AUTOPARTES.**

##### **I. OBJETO DE LA PROYECTO DE LEY.**

Los congresistas de la Republica que suscriben a propuesta del congresista MARILYN JACQUELINE ARGUEDAS JARA del grupo parlamentario PERUANOS POR EL CAMBIO, en el ejercicio del Derecho de iniciativa Legislativa que confiere el Art. N°107 de la Constitución Política del Perú y conforme a lo establecido en los Artículos 22 inciso c), 75 y76 del Reglamento del Congreso de la Republica, presentan la siguiente iniciativa:

##### **II. FUNDAMENTACION DEL PROBLEMA**

Se propone implementar al Decreto Legislativo N° 1086, la Responsabilidad Social Empresarial en su ámbito interno; es decir resguardar su derechos laborales a favor de los trabajadores de las Mype del sector autopartes, para el correcto desenvolvimiento de las mismas con apego a las normas legales y a la ética laboral que incluye el cumplimiento de las mínimas normas legales existentes.

##### **III. EXPOSICION DE MOTIVOS**

###### **A) CONSIDERACIONES HISTORICAS**

1. El régimen Laboral de la microempresa fue iniciado con la dación de la Ley N°28015 del 03 de julio del 2003; posteriormente, en el 28 de junio del 2008 fue aprobado

el Decreto Legislativo N°1086 y dentro de ese mismo año, los Decretos Supremos N°s.007-2008-TR y 008-2008-TR, texto único ordenado de la Ley de Promoción de la competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, ley MYPE y sus respectivo reglamento ambos del 30 de setiembre de 2008.

El presente proyecto de ley tiene por objeto incentivar y valorar las actuaciones social y ambientalmente responsables de las empresas del país, logrando en el mediano plazo el incremento del número de empresas Mype, reguladas por el D.L. 1086 y logren el reconocimiento e importancia social y ambiental dentro de sus objetivos misionales sobre La responsabilidad social empresarial (RSE). Corresponde entonces definir instrumentos de carácter voluntarios para la promoción de un comportamiento social y empresarialmente responsable buscando establecer una herramienta que permite determinar hasta qué punto y con qué eficacia las empresas están cumpliendo en ese aspecto.

La implementación nos permitirá certificar que el comportamiento y agenda de Responsabilidad Social Empresarial de las empresas están en línea con las expectativas razonables de sus grupos de interés (stakeholders). Con lo cual, se pone de manifiesto la transparencia y compromiso empresarial.

#### **IV. ANALISIS COSTO BENEFICIO**

La implementación de responsabilidad social Empresarial en su ámbito interno en las Mype del sector autopartes, nos permitirá identificar a las empresas que trabajan de forma transparentes apegadas a la ley, demostrando un compromiso a todos los intervinientes y sobre todo como un agente promotor del desarrollo de las actividades económicas, productivas con verdadero enfoque interno y externo.

Así mismo esta propuesta no originara gastos al Estado Peruano, por el contrario, permitirá que tanto la empresa, la sociedad y el Estado detecten necesidades y oportunidades en la que dichos actores puedan participar y solucionar conflictos.

**FORMULA LEGAL  
TEXTO DEL PROYECTO**

**LA LEY DE IMPLEMENTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN SU ÁMBITO INTERNO AL DECRETO LEGISLATIVO N°1086.**

**EL CONGRESO DE LA REPUBLICA  
HA DADO LA LEY SIGUIENTE:  
POR CUANTO:**

ARTÍCULO 1°.- El objeto de la presente ley es la promoción de comportamientos voluntarios, socialmente responsables, por parte de las empresas, a partir del diseño, desarrollo, planes, programas, proyectos y operaciones, de tal manera que tiendan al logro de objetivos sociales, como el cumplimiento de los tratados internacionales en el ámbito laboral, el respeto de los derechos y beneficios laborales, los comportamiento responsables ambientales fundados en la prevención y la reparación de los daños ambientales.

ARTICULO2°.- Implementación de la Responsabilidad social Empresarial en el ámbito interno a las Mype.

El régimen especial Mype debe de implementar la RSE en el sector Mype en todos los rubros y en especial el de la comercialización de autopartes para una mejor situación laboral de sus trabajadores y se pueda defender el interés superior de los Derechos Laborales de todo trabajador.

A) En materia de derechos humanos:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional y nacional.

2. Evitar verse involucradas en abusos de derechos humanos, laborales, sociales, ambientales.

B) En materia de recursos humanos, relacionados con:

1. Respeto a la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho laborales, a la negociación colectiva.

2. La eliminación de toda formas de trabajo forzoso y obligatorio.

3. La práctica efectiva de información y consulta con los trabajadores.

4. La adecuada formación y el mantenimiento de la capacitación de los trabajadores.

5. La participación de los trabajadores en resultados y en la gestión y administración de la empresa.

C) En materia de medio ambiente, relacionados con:

1. Apoyo a la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.

2. Adopción de iniciativas para promover e impulsar un mayor compromiso y responsabilidad ambiental.

3. Incentivar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

D) En materia de vinculación con el entorno local ciudadano y con la localización de proveedores, relacionados con:

1. La exigencia de la aplicación de sus códigos de conducta en relación con los derechos humanos, tanto en su territorio y actuación como en cuanto a los proveedores e internacionalización.

2. La aplicación de Inversiones Socialmente Responsables y el desarrollo sostenible.

**ARTICULO3°.- Para efectos de la presente Ley, entiéndase lo siguiente:**

- Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es la forma ética de gestión que implica la inclusión de las expectativas de todos los grupos relacionados a la empresa, para lograr el desarrollo sostenible.
- Reporte de sostenibilidad. Se trata de una herramienta diseñada para medir y reportar la responsabilidad social de la empresa, de manera que se puedan establecer parámetros acerca de la acción social de las empresas.
- Código de conducta. Es la declaración formal de una empresa de someterse a una autorregulación vinculante y vinculada al repertorio de las buenas prácticas de responsabilidad social.
- Estándar de medición de RSE. Es el instrumento de medición por el que opta la empresa para elaborar su reporte de sostenibilidad.
- Certificación de responsabilidad social. Es la verificación formal por una entidad de certificación oficialmente acreditada, del cumplimiento efectivo del código de conducta y de la conformidad de la empresa, de una inversión o de un producto a una norma de responsabilidad social de las empresas.
- Grupos de interés. Son los sectores e involucrados sobre los cuales las actividades socialmente responsables inciden y tienen implicancias recíprocas.

**ARTICULO4°.- Empresas micro y pequeñas.**

Las, micro y pequeñas empresas que se acojan a lo dispuesto en la presente ley, tendrán los siguientes incentivos:

Puntajes adicionales en licitaciones públicas, a un equivalente al 5% sobre las demás empresas postulantes.

Facilidades de acceso a créditos superiores ha determinado monto dependiendo del capital de la empresa. Siendo como mínimo cinco mil nuevos soles.

Acceso a programas de fomento micro y pequeñas empresas.

Fomento de Innovación Tecnológica.

Otros que se incorporen en el futuro por el Gobierno Nacional.

ARTICULO5°.- El estado nacional y las jurisdicciones locales deberán disponer medidas tendientes al desarrollo, promoción, protección y/o publicidad de conductas socialmente responsables. A los fines de esta ley, entiéndase por "jurisdicciones locales" las provincias y la capital de la república del Perú.

#### ARTICULO6°.- **Informe anual**

Será obligación de cada empresa que se acoja a la presente Ley, en el mes de diciembre de cada año, preparar y publicar un informe anual de sus actividades en el cual se especifique:

1.- Cualquier impacto significativo de índole medio ambiental, social, económica o financiero de sus actividades durante el año que termina.

2.- Una valoración de los impactos significativos en materia medioambiental, social, económica y financiera de cualquier actividad que tenga programada para el año inmediatamente siguiente.

3.- Las políticas de empleo y las prácticas laborales particulares de la empresa, en lo que debe incluirse una medición de sus efectos y la participación de los trabajadores, entre otras.

4.- Las políticas, planes, programas, proyectos y operaciones adelantados por la empresa para cumplir la Responsabilidad Social Empresarial. Este informe no deberá contener información que al ser puesta a disposición del público perjudique seriamente a la empresa o viole la intimidad personal de directivos, trabajadores o accionistas.

**ANEXO "D"**

**UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS "**

**FICHAS DE VALIDACION**

Ítem	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad	
	Si	No	Si	No	Si	No
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						

Ítem	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad	
	Si	No	Si	No	Si	No
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						

Ítem	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad	
	Si	No	Si	No	Si	No
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						