

ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL REGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

*Constitutional analysis of the special labor regime for micro and
small enterprises*

JHON MAMANI MARTINEZ*

Resumen

El Decreto Supremo n.º 013-2013-PRODUCE establece un régimen laboral especial para las micro y pequeñas empresas que reduce ciertos beneficios respecto al régimen común (Decreto Legislativo n.º 728). Esta situación plantea interrogantes sobre su constitucionalidad, pues podría menoscabar derechos laborales básicos. La presente investigación analiza precisamente si los derechos y beneficios regulados en dicho régimen se ajustan al marco constitucional. Para ello, se adopta un enfoque cualitativo con métodos descriptivo, comparado y dogmático-jurídico. Se revisa la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, los convenios y recomendaciones de la OIT mediante análisis documental y ficha de análisis. Los hallazgos demuestran que la constitucionalidad del régimen especial se sustenta fundamentalmente en el artículo 59 de la Constitución, que faculta al legislador a dictar medidas diferenciadas para promover a las micro y pequeñas empresas. Asimismo, los instrumentos de la OIT reconocen la posibilidad de regulaciones especiales y transitorias conforme a las condiciones sociales y económicas de cada Estado. Se concluye que, aunque existe cobertura constitucional e internacional para tales regímenes, el Tribunal Constitucional debería profundizar en la fundamentación del derecho al trabajo, evaluando con mayor detalle cómo la reducción de beneficios como indemnizaciones y vacaciones impacta los derechos inherentes al inicio de la relación laboral.

Palabras clave: Régimen laboral especial, derecho constitucional, derecho laboral, derechos y beneficios laborales, micro y pequeña empresa.

Abstract

Supreme Decree No. 013-2013-PRODUCE establishes a special labor regime for micro and small enterprises that reduces certain benefits compared

* Candidato a doctor en al Escuela de post grado de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno.
<https://orcid.org/0000-0002-7071-3386>
<https://doi.org/10.56036/rp.v5i2.98>
correo: mjhon.ejc@gmail.com

to the standard regime (Legislative Decree No. 728). This situation raises questions about its constitutionality, as it could undermine basic labor rights. This research analyzes precisely whether the rights and benefits regulated in this regime comply with the constitutional framework. To do so, a qualitative approach is adopted using descriptive, comparative, and dogmatic-legal methods. The jurisprudence of the Constitutional Court and ILO conventions and recommendations are reviewed through documentary analysis and an analysis sheet. The findings demonstrate that the constitutionality of the special regime is fundamentally based on Article 59 of the Constitution, which empowers the legislature to enact differentiated measures to promote micro and small enterprises. Furthermore, ILO instruments recognize the possibility of special and temporary regulations in accordance with the social and economic conditions of each State. It is concluded that, although there is constitutional and international coverage for such regimes, the Constitutional Court should delve deeper into the foundation of the right to work, evaluating in greater detail how the reduction of benefits such as compensation and vacations impacts the rights inherent at the beginning of the employment relationship.

Keywords: Special labor regime, constitutional law, labor law, labor rights and benefits, micro and small businesses.

INTRODUCCIÓN

Desde sus orígenes, el ser humano ha desarrollado una amplia variedad de actividades a través del trabajo. Como señala Montejo (1988), “se entendió que el mundo del trabajo en el que se desenvuelven los seres humanos tenía que ser protegido por un conjunto de derechos laborales básicos que asegurase el respeto de la dignidad humana”. Por su parte, Avendaño Murillo (2014), destaca que “la producción de bienes y, en general, la satisfacción de necesidades, independientemente de la mera consideración de mercado, absorben energía y tiempo humanos provenientes del individuo y de la sociedad y de ahí que, sujeto y actividad, íntimamente ligados en un proceso de creación de valor social, deban recibir la más decidida tutela por parte del Estado”.

En la actualidad, estos derechos están consagrados en numerosas normas internacionales. Entre las más relevantes figuran: la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación; la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; la protección de las personas con responsabilidades familiares; y el derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias —como la jornada máxima, el descanso semanal remunerado, los feriados y las vacaciones pagadas—. Asimismo, se reconoce el derecho a una remuneración mínima, a la promoción en el empleo y a la seguridad social, que incluye asistencia médica, prestaciones por desempleo, enfer-

medad, invalidez, viudedad, vejez, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y maternidad, entre otras garantías fundamentales.

Reconocer estos derechos, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, no basta: lo esencial es garantizar su cumplimiento efectivo por parte de cada Estado a través de sus instituciones. Al legislar en materia laboral, resulta imprescindible considerar tanto los derechos humanos como los instrumentos laborales internacionales. Con frecuencia, las normas se han elaborado en detrimento de los trabajadores y en favor del empresariado, justificando dichas disposiciones en la reducción de los costos de producción; sin embargo, esta práctica evidencia la necesidad de evaluar la legislación laboral desde las perspectivas económica, productiva y de generación de empleo. En palabras de Goldin (2008), “las normas laborales sugieren que las decisiones relativas a su instalación, diseño o supresión deben tener en cuenta sus variadas – a veces hasta contradictorias – implicaciones en términos de significación económica, de sus proyecciones sobre el mercado de trabajo y el empleo y, no menos importante, de las necesidades de seguridad, protección laboral y de equidad social.”

Asimismo, conviven regulaciones laborales de carácter general con otras de aplicación especial centradas en aspectos económicos. Rivas Molina (2021) señala que el legislador cubano buscó particularizar la normativa para el sector privado, en línea con el concepto de “derecho laboral mínimo” que permite comparar este ámbito con otros sectores. Aunque las mipymes podrían requerir estipulaciones específicas debido a sus características singulares, la autora aboga por homogeneizar la regulación del contrato de trabajo –tanto la general como la del sector privado– para proteger uniformemente los derechos de los trabajadores, sin importar el ámbito en que laboren.

Por otro lado, la flexibilidad laboral se justifica como mecanismo de empleabilidad: se sostiene que el rígido mercado laboral europeo mantiene tasas de desempleo elevadas y resistentes a la baja, mientras que el mercado estadounidense, más flexible, registra niveles inferiores al 5 % (Fajardo & Guataquí, 2000). En el Perú, el artículo 59 de la Constitución ha servido de base para establecer regímenes especiales a favor de las micro y pequeñas empresas, reduciendo ciertos derechos laborales con el fin de disminuir costos y fomentar su crecimiento, como lo demuestran los expedientes n.º 0027-2006-PI/TC y n.º 0021-2014-PI/TC.

Por ello, resulta esencial determinar si las normas laborales especiales que recortan derechos han sido diseñadas en estricta conformidad con la legislación constitucional e internacional. Hasta ahora, no se ha establecido de manera concluyente la constitucionalidad de estas disposiciones, ni se ha demostrado si la justificación en función de los costos de producción y la empleabilidad legitima la reducción de garantías fundamentales –como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y el derecho a condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias (jornada máxima, descanso semanal remunerado, feriados pagados y vacaciones remuneradas)–. Esta cuestión trasciende nuestras fronteras y se presenta también en otros sistemas jurídicos.

En consecuencia, el presente estudio tiene por objetivo analizar la constitucionalidad de los derechos y beneficios laborales aplicables a las micro y pequeñas empresas. Bajo un enfoque cualitativo, nuestras unidades de análisis incluyen la jurisprudencia constitucional y los convenios y recomendaciones de la OIT, examinados mediante una ficha de análisis documental. El contenido principal se articula alrededor de la dignidad del trabajador, los principios del derecho laboral y el régimen laboral especial. Finalmente, se exponen los resultados, la discusión y las conclusiones.

I. MARCO TEÓRICO

Dignidad del trabajador

El derecho laboral tiene como propósito primordial garantizar el respeto a la dignidad del trabajador, equiparándolo –en términos de estatus– a la figura del empleador, tal como plantea Waldron. Esta misión resulta compleja y, en muchos casos, parcial, dado que las propias asimetrías fácticas y la subordinación jurídica que consagra el sistema capitalista dificultan su plena realización. La concepción de “dignidad como estatus” de Waldron ofrece un instrumento operativo para concretar un concepto amplio dentro del derecho privado, estableciendo la prohibición de tratos crueles, humillantes, vejatorios o degradantes en cualquier circunstancia. De este modo, tanto en el ámbito civil como en el laboral, dicho enfoque permite traducir la dignidad de la persona en obligaciones jurídicas específicas y exigibles (Contreras & Emhart, 2022).

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos aborda la dignidad humana al definir el daño inmaterial en la fase de reparaciones. Entiende por daño inmaterial no solo el sufrimiento físico y moral de las víctimas directas y sus allegados, sino también el menoscabo de valores fundamentales, las perturbaciones de índole no cuantificable económicamente y las alteraciones en las condiciones de vida de la víctima o su entorno familiar (Amezcuza, 1949). Con ello, reafirma que el reconocimiento de la dignidad trasciende la esfera contractual y exige reparaciones que restauren, en la medida de lo posible, la integridad y el bienestar de las personas afectadas.

Ubicación de los derechos laborales

Los derechos laborales se inscriben en el Capítulo II, “De los derechos sociales y económicos”, del Título I, “De la persona y de la sociedad”, de nuestra Constitución. Esta ubicación los distingue claramente de los derechos fundamentales recogidos en el Capítulo I. Cabe señalar que, en la Constitución de 1979, todos los derechos laborales eran considerados expresamente como “fundamentales” (Toyama Miyagusuku, 2015).

Derecho al trabajo

Según el Tribunal Constitucional (exp. n.º 00263-2012-AA/TC), el derecho al trabajo, consagrado en el artículo 22 de la Constitución, comprende dos garantías

esenciales. En primer lugar, el acceso a un puesto de trabajo, que obliga al Estado a implementar políticas públicas orientadas a facilitar progresivamente la incorporación de la población al mercado laboral, de acuerdo con sus recursos y capacidades. En segundo lugar, la estabilidad laboral, es decir, la prohibición de despido arbitrario: solo podrá extinguirse la relación de trabajo por causa justa debidamente acreditada.

Por su parte, Ferrero Costa, en su voto singular del expediente n.º 00157-2021-PA/TC, amplía este alcance señalando que el derecho al trabajo incluye también la libertad para escoger y desempeñar una ocupación dentro del marco legal, la protección frente a cualquier trato que menoscabe los derechos constitucionales del trabajador y la proscripción del trabajo forzado o no remunerado. Además, en un régimen de economía social de mercado, corresponde al Estado promover tanto el empleo como la formación para el trabajo.

En cuanto a la no regresividad, el Tribunal Constitucional ha establecido en los fundamentos 33 y 34 del expediente n.º 00021-2014-PI/TC que la obligación de no regresividad impide al legislador dictar normas que deroguen o reduzcan el nivel de los derechos económicos, sociales y culturales ya alcanzados por la población. Se configura así una garantía sustantiva destinada a preservar las mejoras previamente obtenidas bajo el principio de progresividad estatal (Tribunal Constitucional del Perú, 2020).

No obstante, diversos autores advierten una progresiva desvalorización del derecho laboral. Toyama Miyagusuku (2015) sostiene que las continuas reformas del sistema económico y las presiones para subordinar el derecho laboral a la política económica han erosionado las relaciones laborales y debilitado la tutela jurídica del trabajador.

Régimen laboral especial

El Régimen Laboral Especial (RLE) para micro y pequeñas empresas busca disminuir los costos laborales que estas unidades económicas asumen al contratar personal, en comparación con las obligaciones que deben afrontar las empresas sujetas al régimen general (Chacaltana, 2008).

Reynoso Castillo (1992) distingue dos grandes categorías de regulaciones especiales en el ámbito laboral: las variaciones subjetivas, que comprenden aquellas disposiciones que inciden directamente en los derechos o en la situación particular del trabajador; y las variaciones objetivas, que agrupan las normas diseñadas para ajustar elementos concretos de la relación laboral, aplicables exclusivamente a determinadas actividades económicas o industriales.

En el Perú, la base constitucional para la creación de regímenes especiales es el artículo 103 de la Constitución Política, que autoriza leyes especiales “cuando así lo exija la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas”. El

Tribunal Constitucional ha ratificado esta habilitación en la sentencia del expediente n.º 0027-2006-PI/TC (Gianotti Paredes, 2017).

Asimismo, en la STC del expediente n.º 0021-2014-AI/TC, el Tribunal precisó que, en el caso de las micro y pequeñas empresas, el “factor de especialidad” no reside en particularidades objetivas o subjetivas de la relación laboral, sino en la finalidad del Estado de respaldar a este segmento empresarial para fomentar el crecimiento y la generación de empleo, reconocimiento que goza de amparo constitucional.

Micro y pequeña empresa

Se considera microempresa a aquella unidad económica, organizada bajo cualquier forma legal, dedicada a la extracción, transformación, producción o comercialización de bienes, o a la prestación de servicios, cuyas ventas anuales no superan las 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Se define pequeña empresa a aquella cuya facturación anual se ubica entre 150 y 1 700 UIT. Estas categorías, fijadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, facilitan la aplicación de regímenes laborales especiales y otros incentivos dirigidos a fortalecer el desarrollo de estas empresas (MINTRA, 2021).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

El análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional correspondiente al expediente n.º 00027-2006-PI, que cuestionaba la constitucionalidad de la Ley n.º 27360 (régimen laboral especial agrario), muestra que dicho régimen recorta derechos y beneficios frente al régimen general, afectando el principio de igualdad. En concreto, la indemnización por despido arbitrario se fija en quince remuneraciones diarias por cada año completo de servicio, con un tope de 180 remuneraciones diarias, frente a la indemnización de una remuneración y media mensual por año de servicio y un máximo de doce remuneraciones aplicable al régimen común. Del mismo modo, el descanso vacacional anual se reduce de 30 a 15 días.

Sin embargo, el Tribunal Constitucional declaró la norma constitucionalmente válida amparándose en el artículo 103 de la Carta Magna. Para la Sala, estas diferencias constituyen una medida diferenciadora –no discriminatoria– justificada por las características particulares del sector agrario: temporalidad de las cosechas, uso predominante de mano de obra no calificada, escasa inversión y necesidad de impulsar el desarrollo rural. Asimismo, la sentencia apoya su razonamiento en el derecho comparado –citando regímenes laborales especiales agrarios en países como Chile y Argentina– y en el reconocimiento de la OIT sobre las singularidades del trabajo agrícola.

Por otro lado, el examen de la sentencia del Tribunal Constitucional en el expediente n.º 00021-2014-PI/TC arroja los siguientes resultados, recogidos en la tabla siguiente:

Tabla 1
Resultados del análisis de la sentencia (Expediente n.º 00021-2014-PI/TC)

Aspecto analizado	Resultado identificado
Asunto	Demanda de Inconstitucionalidad interpuesta contra diversas disposiciones de la Ley 30056 que modifica el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.
Supuestos derechos vulnerados	Principio-derecho de igualdad
Supuesta contravención de normas supranacional	Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que regula, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
Principales argumentos jurídicos	Artículo 59 de la constitución. Son deberes del Estado reconocidos constitucionalmente: por un lado, el de fomentar el desarrollo de las pequeñas empresas y, por otro lado, el de favorecer el acceso al empleo productivo, contrarrestando la informalidad. La Recomendación 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Establece la necesidad de adoptar un régimen laboral especial para los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, lo que no quiere decir, claro está, brindar menos estándares de protección para los derechos de las personas que trabajan en dichas unidades de producción. (fundamento 22)
Decisión	Declarar INFUNDADA la demanda de inconstitucionalidad

Nota. Elaboración propia.

Por otro lado, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha interpretado el derecho al trabajo como un derecho protegido por el artículo 26 de la Convención Americana. Asimismo, la Corte señala que los artículos 45.b y c, 46 y 34.g de la Carta de la OEA consagran las normas que identifican y fundamentan este derecho. En particular, el artículo 45.b de la Carta de la OEA establece que:

“el trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar”.

De este modo, la CIDH concluye que existe un marco suficientemente específico en la Carta de la OEA para reconocer y garantizar el derecho al trabajo (CIDH, 2022)

Tabla 2

Resultados del análisis de los convenios y recomendaciones de la OIT

Convenio de la OIT	Resultado identificado
Convenio 044, sobre el desempleo de 1934	Ratificado por el Perú el 4 de abril de 1962. El numeral 4 del artículo 2, señala que: “El presente Convenio no se aplica a la gente de mar, a los pescadores, ni a los trabajadores agrícolas, tal como puedan definirse estas categorías por la legislación nacional.” (OIT, 1934)
Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	Ratificado por el Perú el 10 de agosto de 1970. Artículo 1: 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. (OIT, 1958)
Convenio 118, sobre igualdad de trato en seguridad social	El numeral 3 del artículo 4, hace referencia a que: Podrán prescribirse disposiciones especiales en cuanto concierna a las prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios. Asimismo, en el numeral 2 del artículo 10, señala que: El presente Convenio no se aplicará a los regímenes especiales de los funcionarios, a los regímenes especiales de las víctimas de guerra, ni a la asistencia pública. (OIT, 1962)
Convenio 141, sobre las organizaciones de trabajadores rurales	No ratificado por Perú, Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, no ratificado por Perú, en su artículo 5 señala lo siguiente: Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales. (OIT, 1975)
Convenio 168, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo	No ratificado por el Perú. En su artículo 6 establece que: 1. Todo Miembro deberá garantizar la igualdad de trato a todas las personas protegidas, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, nacionalidad, origen étnico o social, invalidez o edad. 2. Las disposiciones del párrafo 1 no constituirán obstáculo a la adopción de las medidas especiales que estén justificadas por la situación de grupos determinados, dentro del marco de los regímenes objeto del párrafo 2 del artículo 12, o que estén destinadas a satisfacer las necesidades específicas de categorías de personas que encuentran problemas particulares en el mercado del trabajo, en particular de grupos desfavorecidos, ni a la conclusión entre Estados de acuerdos bilaterales o multilaterales relativos a prestaciones de desempleo, con carácter de reciprocidad. (OIT, 1988)

Convenio 175, sobre el trabajador a tiempo parcial	No ratificado por el Perú. El artículo 5, prescribe: Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable. Asimismo, el artículo 7 dice: Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas: (a) protección de la maternidad; (b) terminación de la relación de trabajo; (c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y (d) licencia de enfermedad, en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos. (OIT, 1994)
Recomendación 189, sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998	<p>Del preámbulo, se destaca, el reconocer la importancia de las pequeñas y medianas empresas, el valor especial del empleo duradero, productivo y de calidad; y, en forma sustancial se advierte de que, las disposiciones relativas a la creación de empleos, se debe considerar otros convenios y recomendaciones de la OIT, así como otras iniciativas de probada eficacia emprendidas por la OIT.</p> <p>De las disposiciones de la recomendación, se advierte que no determina en forma expresa el recorte o rebaja de los derechos y beneficios laborales. Pero si reconoce regular bajo las condiciones sociales y económicas nacionales, con una protección básica, asimismo, se destaca la necesidad de brindar servicios de apoyo, para aumentar la productividad, sostener su competitividad, mejorar las prácticas y condiciones laborales. Es decir, deja a decisión del legislador adoptar las disposiciones laborales, bajo su realidad social y económica. (OIT, 1998)</p>

Nota. Elaboración propia.

Discusión

Los fallos del Tribunal Constitucional en los expedientes n.º 00021-2014-PI/TC y 00027-2006-PI/TC sustentan la constitucionalidad de los regímenes laborales especiales para microempresas, pequeñas empresas y el sector agrario en artículos distintos de la Constitución. En el caso de las micro y pequeñas empresas, se invoca el artículo 59 para justificar la adopción del Decreto Supremo n.º 013-2013-PRODUCE, cuyo propósito es promover su desarrollo y generación de empleo, aun cuando ello implique reducir prestaciones –por ejemplo, la indemnización por despido arbitrario y los días de vacaciones– con respecto al régimen general. Para el sector agrario, el artículo 103 legitima medidas diferenciadoras, no discriminatorias, atendiendo a

las particularidades de ese mercado (temporalidad, mano de obra no calificada, baja inversión y necesidad de valorización rural).

Sin embargo, ambos pronunciamientos adolecen de una fundamentación insuficiente en torno al derecho al trabajo como dignidad humana. Tal como lo enfatiza la CIDH (2022) al invocar el artículo 45.b de la Carta de la OEA, el trabajo debe prestarse en condiciones que garanticen salarios justos, salud y un nivel de vida decoroso tanto para el trabajador como para su familia. La simple apelación a razones económicas –más evidente aún según la crítica de Toyama Miyagusuku (2015) sobre la subordinación del derecho laboral a la política económica– no explica por qué recortes como reducir las vacaciones anuales de 30 a 15 días no afectan la dignidad y el bienestar del trabajador.

En cuanto al marco internacional, las sentencias citan los convenios OIT 44, 111, 118, 141 y 168 para admitir la posibilidad de regulaciones especiales y transitorias basadas en condiciones sociales y económicas. No obstante, ninguno de esos convenios autoriza expresamente la disminución de derechos y beneficios ya adquiridos por los trabajadores. De hecho, el Convenio 175 (1994) equipara a los trabajadores a tiempo parcial con los de jornada completa en cuanto a protección de maternidad, terminación de la relación laboral, vacaciones pagadas y licencias por enfermedad –estableciendo únicamente que las prestaciones pecuniarias puedan prorratearse según el tiempo trabajado–. La Recomendación 189 (1998) reconoce la importancia de las pymes, pero afirma con claridad que su régimen especial no debe implicar estándares de protección inferiores; antes bien, propone medidas de apoyo –como asistencia tecnológica, acceso a financiamiento y capacitación– que aumenten su productividad sin sacrificar los derechos de los trabajadores.

En consecuencia, tanto la doctrina como el Tribunal Constitucional habrían debido explorar medidas alternativas que, lejos de recortar derechos, reforzaran la competitividad y la sostenibilidad de las micro y pequeñas empresas mediante el acompañamiento y la capacitación. La Recomendación 189 de la OIT propone, por ejemplo, asistencia técnica en gestión y tecnologías de la información; programas de formación para mejorar las competencias empresariales y laborales; acceso facilitado a microcréditos, garantías de préstamo y mercados de capital; y el fomento de redes de cooperación entre pequeñas unidades productivas (OIT, 1998).

CONCLUSIONES

El análisis de la jurisprudencia constitucional y de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo revela que las justificaciones para la creación de regímenes laborales especiales se centran principalmente en variables económicas –como los costos laborales y la empleabilidad–, pero carecen de un examen profundo del contenido esencial del derecho al trabajo y de cómo estos recortes afectan los derechos y beneficios inherentes al vínculo laboral. Esta carencia abre nuevas líneas de investigación, tales como el estudio de los derechos laborales específicos e inespecíficos,

la evaluación de las consecuencias de la desregulación del derecho laboral y la noción de flexibilidad laboral vista desde la dignidad del trabajador.

Por otra parte, aunque algunos convenios de la OIT admiten regímenes especiales en atención a las condiciones sociales y económicas de cada Estado, instrumentos como el Convenio 175 sobre trabajo a tiempo parcial insisten en que estos trabajadores deben gozar de condiciones equivalentes a las de jornada completa, promoviendo un régimen homogéneo. De igual modo, la Recomendación 189 ofrece un amplio abanico de medidas –asesoramiento tecnológico, acceso a financiamiento, formación empresarial, entre otras– que permiten fortalecer la productividad de las micro y pequeñas empresas sin reducir estándares de protección. En consecuencia, la mera reducción de derechos y beneficios no debe considerarse la única vía para impulsar el crecimiento de estas unidades productivas; resulta imprescindible explorar y aplicar alternativas que mejoren su eficiencia y competitividad sin comprometer los derechos laborales fundamentales.

BIBLIOGRAFÍA

- Amezcu, L. (1949). *Algunos puntos relevantes sobre la dignidad humana en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. 339–355.
- Avendaño Murillo, E. G. (2014). El Derecho Laboral como Derecho Humano. *Verba Iuris*, 32, 53–72.
- Chacaltana, J. (2008). *Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia*. 1–56.
- CIDH. (2022). *Caso Benites Cabrera y otros vs. Perú, sentencia de 4 de octubre de 2022* (pp. 1–82). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_465_esp.pdf
- Contreras, S. G., & Emhart, A. P. (2022). *La dignidad humana en el derecho privado . Una lectura desde el concepto de dignidad como estatus **. 45–72.
- Fajardo, L. E., & Guataquí, J. C. (2000). La corte constitucional y la flexibilidad del mercado laboral. *Revista de Economía Institucional*, 80–103. <https://bdigital.uextornado.edu.co/entities/publication/fb289d05-9908-487e-a092-1b91c5033fc0>
- Gianotti Paredes, A. L. (2017). “LA FEMINIZACIÓN DE LOS REGÍMENES LABORALES ESPECIALES EN EL PERÚ Y SU REGULACIÓN : EN BÚSQUEDA DE UN CAMBIO.” Pontificia Universidad la Católica del Perú.
- Goldin, A. (2008). *Normas laborales y mercados de trabajo argentino: seguridad y flexibilidad*.
- MINTRA. (2021). *Guía sobre el régimen laboral de la micro y pequeña empresa*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2248797/guia_micro_pequeña_empresa.pdf

- Montejo, M. F. C. (1988). *Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el ius cogens laboral*. 111–151.
- OIT. (1934). *Convenio 044, Convenio sobre el desempleo*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312189:NO
- OIT. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256
- OIT. (1962). *Convenio 118 sobre igualdad de trato en seguridad social*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100::::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312263
- OIT. (1975). *Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100::::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312286
- OIT. (1988). *Convenio 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100::::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312313
- OIT. (1994). *Convenio 175, convenio sobre el trabajador a tiempo parcial*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100::::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320
- OIT. (1998). *Recomendación 189 sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100::::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312527
- Reynoso Castillo, C. (1992). *Los regímenes laborales especiales* (Universida).
- Rivas Molina, A. M. (2021). La regulación del contrato de trabajo y sus desafíos ante las micro, pequeñas y medianas empresas. *Opinión Jurídica*, 21(45), 287–298. <https://doi.org/https://doi.org/10.22395/ojum.v21n45a12>
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico* (Gaceta Jurídica (ed.)).
- Tribunal Constitucional del Perú. (2020). *Exp. n° 00021-2014-PI/TC*. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/03/Exp.-00021-2014-AI_LP.pdf