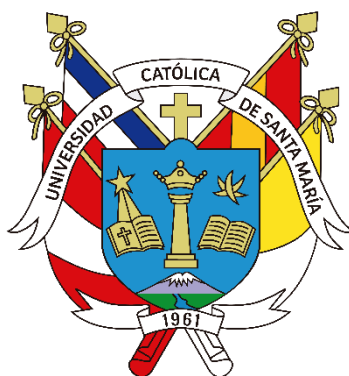


**Universidad Católica de Santa María**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas**  
**Escuela Profesional de Derecho**



**AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN Y AL  
DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES  
DEL SIS MICROEMPRESA POR FALTA DE ACCESO AL SUBSIDIO  
POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO, PERÚ, 2023.**

Tesis presentada por la Bachiller:  
**Cisneros Salas, Daniela Salomé**  
para optar el Título Profesional de:  
Abogada

Asesor:

**Mg. Gonzales Ortega, Berly.**

**Arequipa-Perú**

**2024**

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**DERECHO**  
**TITULACIÓN CON TESIS**  
**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR**

Arequipa, 13 de Diciembre del 2023

**Dictamen: 010251-C-EPDD-2023**

Visto el borrador del expediente 010251, presentado por:

**2016223422 - CISNEROS SALAS DANIELA SALOME**

Titulado:

**AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN Y AL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL  
DE LOS TRABAJADORES DEL SIS MICROEMPRESA POR FALTA DE ACCESO AL SUBSIDIO POR  
INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO, PERÚ, 2023**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO  
DICTAMINADOR**



**46910101 - NALVARTE LOZADA JUAN CARLOS  
DICTAMINADOR**



# AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN Y AL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL SIS MICROEMPRESA POR FALTA DE ACCESO AL SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO, PERÚ,

## INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
2	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unican.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	1%



## DEDICATORIA

*A Dios, por su infinito amor y guía en el desarrollo de mi carrera y de este proceso, brindándome la fortaleza y esperanza que me ha permitido llegar hasta aquí.*

*A mis padres, por brindarme la oportunidad de recibir una buena educación y ofrecerme un respaldo inquebrantable en la consecución de mis objetivos profesionales y personales.*

## AGRADECIMIENTO

A mis padres, por su constante apoyo y motivación en alcanzar mis metas y por siempre brindarme confianza de poder alcanzar todo lo que me proponga.

A mis docentes, por los conocimientos académicos brindados a lo largo de estos 6 años, al igual que sus consejos y guía a lo largo de esta carrera.

A mi asesor, el Dr. Berly Gonzales por su guía y apoyo desde el inicio en el desarrollo de la presente investigación.

## RESUMEN

Mediante la presente investigación se busca establecer la existencia de afectación al derecho a la Seguridad Social y al Principio de Igualdad y No Discriminación, que genera la falta de otorgamiento del subsidio por incapacidad temporal para el trabajo por parte del Régimen de Salud Especial de la Microempresa – SIS Microempresa. Para tal fin, bajo un enfoque cualitativo, se aplicó el método dogmático-jurídico, analizando y revisando la doctrina, normativa laboral y jurisprudencia vinculada al Principio de no discriminación, al derecho a la Seguridad Social y al Régimen de Salud de la Microempresa- SIS Microempresa en el Perú.

De lo expuesto, se concluyó que la falta de concesión del subsidio por incapacidad temporal a los trabajadores de la microempresa, afecta el derecho a la Seguridad Social al restringir el acceso de este grupo a las condiciones mínimas establecidas en la norma esencial de la Seguridad Social, sin justificación alguna, de igual manera se configura la afectación al principio estudiado, en tanto la diferenciación aplicada en la creación del Régimen no supera el Test de Igualdad, al haberse determinado que existían alternativas más benignas para cumplir con el objetivo de reducir la informalidad de este sector.

### **Palabras claves:**

Derecho a la Seguridad Social – Principio de Igualdad y No Discriminación- Régimen de Salud de la Microempresa – Prestaciones económicas de salud.

## ABSTRACT

This research seeks to establish the existence of an affection to the right to Social Security and the Principle of Equality and Non-Discrimination, generated by the lack of granting of the subsidy for temporary incapacity for work by the Special Health Regime of the Microenterprise - SIS Microenterprise. To this end, under a qualitative approach, use was made of the legal dogmatic method, through the analysis and review of doctrine, labor regulations and jurisprudence related to the Principle of non-discrimination, the right to Social Security and the Microenterprise Health System - SIS Microenterprise in Peru.

From the above, it was concluded that the failure to grant the subsidy for temporary disability to the workers of the microenterprise affects the right to Social Security by restricting the access of the workers of the microenterprise to the minimum conditions established in the basic regulation of Social Security, without any justification whatsoever, Likewise, it affects the Principle of Equality and Non-Discrimination, since the differentiation applied in the creation of the Regime does not exceed the Equality Test, since it was determined that there were more benign alternatives to comply with the objective of reducing the informality of this sector.

### **Key words:**

Right to Social Security - Principle of Equality and Non-Discrimination - Microenterprise Health System - Economic health benefits.

## ÍNDICE

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>1. LA MICROEMPRESA EN EL PERÚ.....</b>	<b>4</b>
1.1 Definición .....	4
1.2 Características .....	4
1.3 Participación de las microempresas en el desarrollo económico del país .....	5
<b>2. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN .....</b>	<b>7</b>
2.1 La igualdad como principio y derecho.....	7
2.2 Clasificación de la igualdad .....	9
2.3 Principio de Igualdad y No Discriminación en el ámbito laboral.....	9
2.3.1 Tratamientos Legislativos diferenciados .....	9
<b>3. LA SEGURIDAD SOCIAL .....</b>	<b>11</b>
3.1 Conceptualización de la Seguridad Social.....	11
3.2 Principios esenciales de la Seguridad Social .....	12
3.2.1 Principio de Universalidad .....	12
3.2.2 Principio de Solidaridad .....	13
3.2.3 Principio de igualdad.....	13
3.2.4 Principio de Integralidad .....	14
3.3 El derecho a la seguridad social en el Derecho Internacional .....	14
3.3.5 La Seguridad Social en los Convenios de la OIT.....	16
3.4 La Seguridad Social en Salud en el Perú .....	18
3.4.1 Régimen Contributivo .....	19

3.4.1.1	Empresas Prestadoras de Salud- EPS.....	20
3.4.2	Régimen Semicontributivo.....	21
3.4.3	Régimen No Contributivo .....	21
3.5	Prestaciones de salud económicas de la Seguridad Social.....	21
<b>CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO.....</b>		<b>24</b>
1.	Descripción del problema.....	24
2.	Justificación.....	26
3.	Hipótesis.....	27
4.	Objetivos.....	27
4.1	Objetivo General.....	27
4.2	Objetivos Específicos .....	27
5.	Diseño de la investigación.....	28
6.	Tipo y nivel de investigación.....	28
6.1	Tipo de investigación.....	28
6.2	Nivel de investigación .....	28
7.	Técnicas e instrumentos.....	28
7.1	Técnicas .....	28
7.2	Instrumentos.....	29
8.	Procesamiento de la información .....	29
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>		<b>31</b>
<b>1. RESULTADOS OBJETIVO ESPECÍFICO I: PARTICULARIDADES Y ALCANCES DE LA CREACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICROEMPRESA.....</b>		<b>31</b>
1.1	Particularidades y alcances del Régimen Laboral Especial de la Microempresa .	31
1.2	Sustento de creación del Régimen Laboral Especial de la Microempresa .....	39
1.3	Panorama actual de las microempresas en el Perú.....	44

<b>2. RESULTADOS OBJETIVO ESPECÍFICO II: PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y EL RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA .....</b>	<b>47</b>
2.1 1 Principio de Igualdad y No Discriminación dentro del ámbito laboral en el ordenamiento jurídico peruano .....	47
2.2 Tratamiento del Principio de No Discriminación dentro del ámbito laboral en el Derecho Internacional.....	49
2.3 Comparación entre los Regímenes de salud del Seguro Social de Salud – EsSalud y el Régimen del Seguro Integral de Salud Microempresa – SIS Microempresa.....	51
2.4 Aplicación del Test de igualdad en el Régimen Especial de Salud de la Microempresa .....	57
2.4.1 Examen de Idoneidad.....	58
2.4.2 Examen de Necesidad .....	58
2.4.3 Examen de proporcionalidad.....	58
<b>3. RESULTADOS OBJETIVO ESPECÍFICO III: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO .....</b>	<b>60</b>
3.1 Contenido del derecho a la Seguridad Social .....	60
3.2 Principio de progresividad y no regresividad del derecho a la Seguridad Social .	62
3.3 Las prestaciones económicas de salud como contenido del derecho a la Seguridad Social.....	65
3.4 Subsidio por incapacidad temporal para el trabajo como medio de protección de la Seguridad Social .....	66
3.5 Afiliación obligatoria de los trabajadores de la microempresa al Régimen Contributivo de salud – Essalud .....	69
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>71</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>72</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>73</b>

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el sector de la microempresa es el que mayor presencia posee dentro de la estructura empresarial del Perú, sin embargo, los niveles de informalidad dentro de este sector nunca han sido favorables, es por ello que, como estrategia para incentivar la formalización de las mismas, se estableció la creación de un Régimen Laboral Especial aplicable a este sector, el cual actualmente viene siendo regulado por el Decreto Supremo N° 013-2013- PRODUCE, cuyo contenido contempla como parte de las disposiciones implementadas a través de este, la creación de un Régimen Especial de Salud, aplicable únicamente a los trabajadores de la microempresa, los cuales quedan excluidos de ser afiliados obligatorios del Seguro Social de Salud- EsSalud, generando con ello, afectación a los mismos al haber disminuido su acceso a prestaciones de salud y económicas no contempladas dentro del nuevo régimen de salud.

La problemática frente a esta diferenciación es que, si bien a través del Régimen Semicontributivo del Seguro Integral de Salud (SIS), los trabajadores de la microempresa tienen acceso a las prestaciones de salud básicas, este régimen no otorga las mismas prestaciones económicas que el Seguro Social de Salud, como es el subsidio por incapacidad temporal para el trabajo.

La falta de acceso a dicha prestación económica demanda una especial atención, en tanto, los trabajadores sea cual sea el tamaño de empresa al cual se encuentren sujetos, siempre serán susceptibles de sufrir contingencias ocasionadas por accidentes de trabajo, enfermedad laboral u otro tipo de afectación a su salud, las cuales hagan que se vean imposibilitados de continuar laborando y seguir generando ingresos, viéndose afectada además la protección que se desprende del derecho a la Seguridad Social.

En ese sentido, la presente investigación tiene como propósito establecer la afectación al derecho a la Seguridad Social y al Principio de No Discriminación, que genera la falta de acceso a este subsidio, la cual se desarrollará en base a tres capítulos. En el primer capítulo, se desarrollará las bases teóricas correspondientes a la problemática, dividiéndose en tres secciones, correspondientes a ampliar sobre la microempresa, el Principio de Igualdad y No Discriminación y el derecho a la Seguridad Social.

En cuanto al segundo capítulo, en este se señalará el marco metodológico aplicado según lo señalado en el Proyecto de Investigación. Finalmente, en el tercer capítulo se establecerán los resultados arribados a partir de los objetivos propuestos, para con ello establecer las conclusiones y recomendaciones correspondientes.





# CAPÍTULO I

## CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

### 1. LA MICROEMPRESA EN EL PERÚ

#### 1.1 Definición

Según la definición legal establecida en el artículo 4 del TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, la microempresa en el Perú viene a ser aquella organización empresarial que puede ser conformada tanto por una persona natural o jurídica, siendo que, en el primer caso el propietario de la microempresa, será quien ejerza el control directo sobre la misma y en el segundo caso la forma de organización podrá ejercerse, bajo cualquiera de las formas societarias reguladas en la normativa vigente, para ambos casos, su objeto deberá estar orientado a desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (Ministerio de la Producción, 2013, artículo 4).

Asimismo, siguiendo a Montero (2005), la microempresa es entendida como aquella agrupación de personas, que utilizará sus conocimientos y recursos de manera organizada, en la elaboración de productos o servicios destinados a satisfacer a los consumidores, con el propósito de obtener un margen de utilidad, una vez se haya cubierto los gastos de fabricación y los costos fijos variables.

Por otro lado, debemos considerar que, el término microempresa es utilizado con el fin de precisar el tamaño y composición organizacional, estas unidades económicas, pueden formarse tanto en mercados consolidados como en mercados que aún se hallan en fase de desarrollo. Como señala García (2015), el hacer uso de esta denominación, permite identificar aquellos elementos cualitativos que la caracterizan, los cuales influirán en identificar las necesidades de las microempresas en un mercado específico.

#### 1.2 Características

En cuanto a las características establecidas para la microempresa, debemos indicar que los criterios adoptados para establecerlas han cambiado desde su origen, siendo que, en la Ley N° 28015, promulgada en el año 2003, la cual dio origen a la regulación de las Micro y Pequeña empresa, estableció como primer criterio para considerar a una unidad económica, el número de trabajadores y como segundo

criterio las ventas anuales que esta generaba. (Congreso de la República, 2003, artículo 3). En el año 2013, a través de la Ley N° 30056, se eliminó el primer criterio, adoptando únicamente hasta la actualidad, el criterio de las ventas anuales de la microempresa, ubicándolas según niveles, el cual para la microempresa corresponde al nivel máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias- UIT. (Congreso de la República, 2013, artículo 5).

Al respecto, el artículo 2 del Reglamento de la Ley Mype, Decreto Supremo N° 008-2008- TR, precisa que los criterios a considerar para la determinación de las ventas anuales de las Mypes, se basaran en: a) Los ingresos netos anuales sujetos al Impuesto a la Renta que se obtengan de sumar los montos de los ingresos declarados mensualmente de los pagos del Impuesto a la Renta, en el caso de contribuyentes comprendidos en el Régimen General del Impuesto a la Renta. b) Los ingresos netos anuales que se deriven de los ingresos declarados mensualmente dentro del Régimen Especial del Impuesto a la Renta. c) Los ingresos brutos anuales que se obtengan de su sumatoria según las declaraciones juradas mensuales del Nuevo RUS. Para ello, se deberá tomar en cuenta en primer lugar la UIT vigente al año correspondiente y el registro de ventas de los doce meses anteriores, contabilizando desde el momento de la inscripción en el Remype. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, artículo 2).

Asimismo, si este tipo de unidad económica, no se encuentra constituida como persona jurídica, se entenderá que se encuentra bajo dirección del conductor, quien viene a ser la persona natural que la constituyó, contando como mínimo con 1 trabajador.

### **1.3 Participación de las microempresas en el desarrollo económico del país**

Las microempresas, desde su origen en el Perú, se han sido elementos esenciales para el desarrollo económico y productivo de nuestro país, al ser su principal aporte la generación de empleo, ya que permiten que personas de bajos recursos con una mínima inversión puedan generar su propio empleo, además de poder ingresar y contribuir en la producción de la gran empresa, debiendo tomar en cuenta que, este sector genera mayores puestos de trabajo que la gran empresa, aspecto que debería

ser considerado al momento de establecer las políticas de desarrollo en el país, a fin de otorgar las mejores condiciones para este sector.

Por otro lado, como indican Stumpo & Ferraro (2010), la producción de las microempresas genera mayor vínculo con el mercado interno, lo cual implica que un mayor número de personas y la economía del país giren en torno a la actividad que se desprende de este sector.

Asimismo, Tello (2014) precisa que, el sector económico al que contribuyen las Mypes, es el que mayor importancia y atención debería recibir por parte del gobierno, al cual le corresponde brindar esfuerzos y recursos para este sector, con el propósito de revertir la indefensión a la que se encuentran expuestos. Sumado a ello, señala que la política económica que se establezca debe tener como eje central el desarrollo empresarial, aplicando en conjunto una estrategia orientada al crecimiento y sustentabilidad de esta, siendo necesario para alcanzar dicho objetivo, el accionar de 4 agentes claves, los cuales serán el gobierno, el sector productivo, las áreas de conocimiento y los representantes de la Sociedad Civil. Asimismo, expresa que los países en desarrollo como el Perú, tienen el reto de elevar la competitividad de las unidades económicas dentro del sector empresarial, para una rápida introducción de estas en las nuevas corrientes del mercado internacional.

De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021), en los últimos 5 años el ámbito empresarial en nuestra nación ha estado dominado en un 99,3% por el sector de las micro y pequeñas unidades, estableciendo una tasa de crecimiento anual promedio de 9,8%. Bajo este escenario, las microempresas, se constituyeron como el segmento empresarial con la tasa de crecimiento promedio más elevada, alcanzando el 9,9% durante el último quinquenio.

Durante el año 2019, según informó el INEI (2021), el Directorio Central de Empresas y Establecimientos registró un total de 2 millones 734 mil 619 de empresas a nivel nacional, de las cuales 2 millones 608 mil 343 fueron microempresas, representando en porcentaje el 95,3% del total de empresas existentes en nuestro país, habiendo logrado un incremento del 14,9% respecto del año anterior, reflejando en dichas cifras la importancia de las microempresas dentro del crecimiento

empresarial, así como en la generación de empleo que proporciona y su influencia en el desarrollo socioeconómico del Perú.

El sector agroexportador de nuestro país, es el que involucra a un mayor número de microempresas, conforme las cifras señaladas por COMEXPERU (2021), en el año 2019 las microempresas concentraron el 51.7% del total de compañías exportadoras, asimismo, pese a su caída durante los primeros meses de la pandemia, en julio de 2020, lograron su recuperación sostenida, viéndose incrementado el número de firmas exportadoras dentro de nuestro país.

La importancia que adoptan las microempresas en el desarrollo económico del país debiera servir para impulsar la mejora en las políticas de formalización del sector micro y pequeña empresa, las cuales estén orientadas a la mejora de su productividad a fin de incrementar el acceso de estas a nuevos mercados.

## **2. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **2.1 La igualdad como principio y derecho**

Para el Tribunal Constitucional (2005), la igualdad abordada desde la perspectiva constitucional, implica una doble dimensión, en primer lugar, desde una dimensión objetiva como principio constitucional y en segundo lugar desde una dimensión subjetiva como derecho fundamental, respecto de la primera dimensión, al señalarse como principio, este configura contenido material objetivo, el cual se proyecta y vincula de manera general sobre todo el ordenamiento jurídico, bajo esta línea Eguiguren (1997), precisa que además se convierte en un principio esencial y norma fundamental, el cual debe ser asegurado y protegido. adquiere la categoría de un principio esencial y regla básica, que debe ser garantizado y preservado.

En cuanto a la segunda dimensión se le reconoce como un derecho constitucional subjetivo, lo cual según sostiene el Tribunal Constitucional (2005), implica la posesión de la persona sobre un bien protegido a nivel constitucional, configurando de esta forma a la igualdad de carácter oponible a un destinatario, pues, a través de este se establece la prohibición a ser discriminado por razones proscritas en la Constitución o por cualquier otra razón que resulte relevante dentro del aspecto jurídico.

Asimismo, continuando con las bases jurisprudenciales, establecidas por el Tribunal Constitucional (2004), respecto de la igualdad, este precisa que, la igualdad no se constituye como un derecho autónomo sino relacional, al aplicarse recién cuando se encuentra conectado a otro derecho, facultad o atribución constitucional; en la misma línea, García Morillo (1991) señala que, es necesaria la transgresión de otro derecho, dada la naturaleza de la igualdad, la cual es abstracta, siendo necesario un campo material sobre el cual aplicarse.

Por otro lado, Landa (2021), sostiene que, al considerar la eficacia vertical y la eficacia horizontal que poseen los derechos fundamentales, al momento de hacer referencia a la igualdad como principio rector y derecho fundamental, se puede señalar que esta, instaure preceptos orientados tanto al Estado como a los sujetos privados los cuales han de prohibir cualquier tipo de discriminación.

Sin embargo, se autoriza el trato diferenciado entre las personas o circunstancias jurídicas que pudieran surgir, dicha diferenciación deberá poseer fundamento objetivo y superar el Test de razonabilidad y proporcionalidad. Cuando esta diferenciación se funde en una situación no admitida a nivel constitucional, se estará frente a una discriminación directa, en cambio, cuando surja una acción aparentemente neutra, es decir que no se encuentra prohibido constitucionalmente, pero esta genere un resultado perjudicial en su aplicación, se configurará una discriminación indirecta.

De otro lado, el ACNUR (2017), ha precisado que, el principio-derecho a la igualdad y no discriminación, representa una garantía de trato igualitario entre los individuos, la cual resguarda tanto la dignidad de la persona, así como la igualdad de derechos. Asimismo, se debe buscar hacer efectivo este principio en todas las esferas de la persona, como son la salud, educación, servicios sociales, vivienda y acceso a bienes públicos. Sumado a ello, Sánchez (2012), considera que al reconocer un contexto potencial de desigualdad y trabajar para reducirlo, compensarlo y finalmente eliminarlo, se estará asegurando la esencia de dicho principio visto desde un enfoque sustantivo, además de cumplir con el ejercicio efectivo de este derecho.

El Tribunal Constitucional (2004), establece que el derecho a la igualdad, como derecho subjetivo fundamental, es parte del ámbito legal del individuo y se deriva de la dignidad humana, lo cual abarca tratar a los demás de forma equitativa frente a cualquier hecho, situación o acontecimiento coincidente, debiendo obtener como resultado un trato sin ningún tipo de privilegios o desigualdades arbitrarias sobre otros.

## 2.2 Clasificación de la igualdad

Conforme señala Landa (2021), en base al tratamiento jurisprudencial que ha recibido el principio- derecho de igualdad, este se puede clasificar en tres mandatos protegidos constitucionalmente, los cuales vienen a ser:

- a) **Igualdad formal ante la Ley:** este mandato contempla, que el legislador no establezca diferenciaciones arbitrarias o carentes de sustento, pues si bien se admite la diferenciación, esta tendrá que estar fundamentadas en la consecución de objetivos constitucionales.
- b) **Igualdad en la aplicación de la Ley:** el segundo mandato, se orienta a establecer la obligación de interpretar la ley de igual forma para todas aquellas personas que se ubican dentro de una misma situación, no obstante, admite el apartamiento justificado del precedente establecido, por parte del órgano jurídico, siempre y cuando exista fundamentos razonables y objetivos.
- c) **Igualdad material:** el último mandato busca garantizar la intervención del Estado, para aquellas personas que se hallan frente a desigualdades estructurales, con el propósito de alcanzar una igualdad real y material en el desarrollo colectivo.

## 2.3 Principio de Igualdad y No Discriminación en el ámbito laboral

### 2.3.1 Tratamientos Legislativos diferenciados

Uno de los aspectos dentro del ámbito laboral donde resalta en mayor medida la debida aplicación del Principio de Igualdad y No Discriminación, es en los denominados tratamientos legislativos diferenciados, los cuales en nuestra legislación se encuentran ordenados bajo cuatro criterios según las características específicas; en primer lugar, por particularidades del sector económico:

construcción, minería y pesca. El segundo por las profesiones u oficios: trabajadores del hogar y artistas, el tercero por las características del trabajador: extranjeros y adolescentes y por último el cuarto por el objetivo promocional del Estado: régimen especial del sector agrario y el régimen especial de las micro y pequeñas empresas.

Para la presente investigación, corresponde enfocarse en el último criterio de clasificación, el referido a los tratamientos legislativos establecidos en base al objetivo promocional del Estado, como es el Régimen Especial de la Micro y Pequeña empresa. Con relación a ello, Indigoyen (2020), señala que, el origen de estos surge a partir de la lógica economista aplicada en los años noventa, la cual establece la intención de promover la inversión y formalización del mercado mediante la reducción de costos y aumento de beneficios, generando con ello un marco normativo flexible, el cual admite la disminución cuantitativa y cualitativa de los derechos laborales.

Al respecto, los tratamientos legislativos diferenciados, se encontrarían legitimados según lo señalado en los artículos 58 y 59 de la Constitución Política del Perú, donde se establece el deber del Estado de incentivar el desarrollo del país, mediante el fomento de oportunidades en los diversos sectores empresariales. (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993, artículo 58 y 59). Siguiendo esa línea, el Tribunal Constitucional (2007), precisó que los tratamientos laborales diferenciados resultan válidos, ante el rol promotor del empleo progresivo que la Constitución le asigna al Estado, para ser aplicado en aquellos segmentos donde existen condiciones especiales que lo justifiquen, siendo esta la justificación en la que se basa la implementación de regímenes flexibles, los cuales buscan adecuarse a las características específicas de cada sector que requiere un tratamiento especial.

Asimismo, en la misma sentencia, el Tribunal Constitucional (2007), ha expresado cuatro criterios que se deben considerar en la regulación especial, a fin de no transgredir el principio bajo estudio, los cuales vienen a ser:

- a) La creación del régimen especial se funda sobre la base de los derechos fundamentales del régimen general y este podrá ser tutelado a través de procesos constitucionales.

- b) La normativa establecida debe tener vocación de temporalidad, al contemplar un objetivo concreto en un determinado tiempo.
- c) Será función del Estado garantizar el acatamiento de las condiciones socio laborales del régimen a través de las inspecciones de trabajo.
- d) Se contemplará el régimen especial, como el nivel mínimo de protección, manteniendo el objetivo de alcanzar las condiciones del régimen laboral general.

Ante lo descrito, si bien la creación de tratamientos legislativos diferenciados, encuentra sustento constitucional, no se debe dejar de lado, lo regulado en el artículo 23 de la Constitución, sobre las responsabilidades que tiene el Estado con relación al trabajo, dentro de las que se establece: a) Fomentar condiciones que favorezcan el avance social y económico y b) Garantizar que los derechos constitucionales al igual que la dignidad del trabajador no se vean restringidos o menospreciados por ninguna relación laboral. (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993, artículo 23). Pues, al igual que existe un respaldo para la creación de regímenes especiales, los derechos laborales también poseen protección constitucional y asegurar su respeto, forma parte de la responsabilidad del Estado.

### **3. LA SEGURIDAD SOCIAL**

#### **3.1 Conceptualización de la Seguridad Social**

Para Briceño (2011), la Seguridad Social, busca proteger a los sujetos de cualquier emergencia que pudiera presentarse en el aspecto físico, económico o social, para lograr ello, este derecho se compone de disposiciones, normas, principios e instituciones que logren brindar la protección necesaria a los sujetos.

Asimismo, la Seguridad Social, conforme indica Gonzales & Paitán (2017) surge como una dimensión humanista, integral, universal y solidaria, la cual busca la unión de los sistemas de protección existentes, con el propósito de que las condiciones de la persona dentro del ámbito de la salud, el ámbito social, cultural y económico, se pueda ver mejorado tanto para el trabajador, como para su familia, todo ello en busca de un bienestar integral para el sujeto.

De esta forma, la Seguridad Social, al abarcar todos los riesgos posibles que se han de presentar durante la vida de una persona, se configura como un sistema de

protección social, pues, su finalidad se centra en evitar desequilibrios económicos y sociales, los cuales de no ser atendidos ocasionarían una reducción o pérdida de ingresos significativa para la persona, ante la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas por la Seguridad Social.

Por otro lado, Carrasco (2023), considera que, la Seguridad Social viene a ser una herramienta de política pública, utilizada en la difusión social del riesgo o del daño, el cual busca diluir el peso económico del daño intersubjetiva e intemporalmente. Asimismo, en la línea de esta conceptualización, Ginneken (2003), señala a la Seguridad Social, como “el conjunto de prestaciones que la sociedad a través de medidas públicas y colectivas otorga a la población, a fin de garantizar un nivel de vida digno y brindarles protección ante una eventual pérdida o disminución de ese nivel, estableciendo tres elementos a través de esta definición, como primer elemento, las personas serán titulares de derechos subjetivos y objetivos en materia de seguridad social, el segundo elemento, será la dimensión social a la que pertenece la Seguridad Social al nacer de acuerdos públicos y colectivos, y por último el tercer elemento, establece el objetivo de la Seguridad Social, el cual será otorgar protección.” (p.18).

Además, conforme sostienen Gonzáles & Paitán (2017), la Seguridad Social, se consagra como un derecho humano fundamental, al encontrarse reconocido en diversas normas internacionales y regionales, manifestándose principalmente a través de las prestaciones de salud y prestaciones económicas.

### **3.2 Principios esenciales de la Seguridad Social**

#### **3.2.1 Principio de Universalidad**

El Principio de Universalidad se encuentra reconocido por nuestra Constitución, en su artículo 10, mediante el cual señala que, “el Estado reconoce el derecho universal de toda persona a la Seguridad Social” (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993, artículo 10). Este principio, conforme precisa Gonzales & Paitán (2017), se configura en base a dos componentes, en primer lugar, un componente subjetivo, el cual implica que las personas en su totalidad, deberán estar protegidas por la Seguridad Social, y el segundo componente objetivo, se refiere a las prestaciones de salud y económicas, ya que queda establecida la obligación de la Seguridad Social, de cubrir aquellas

emergencias o riesgos sociales que se presenten durante la vida de la persona. Por lo que, el principio de universalidad se configura en dar cobertura de protección a todas las personas y contingencias.

### **3.2.2 Principio de Solidaridad**

En cuanto al Principio de Solidaridad, Navarro (2002) señala que, este viene a ser una garantía derivada de la naturaleza social del Derecho, el cual implica la redistribución de recursos entre las personas que tienen dichos recursos durante ese periodo y las personas que no cuentan con los mismos recursos en el mismo periodo, con ello se refiere a la idea de atender a las generaciones pasadas con los recursos generados por las generaciones presentes, ello mediante el uso razonable de los recursos, a fin de evitar lesiones a las generaciones futuras.

De igual forma, para Gonzales & Paitán (2017), este principio, implica que la sociedad contribuya al financiamiento del sistema, con la única expectativa subjetiva de recibir protección según sus necesidades, configurándose como parte fundamental dentro de la Seguridad Social, para que esta se configure en su totalidad.

En ese sentido, podemos entender que este principio, se presenta como un deber social, el cual, se enfoca en ayudar a los menos favorecidos a través de los recursos generados por lo más favorecidos, dentro del mismo periodo.

### **3.2.3 Principio de Igualdad**

Dentro del ámbito de la Seguridad Social, este principio ha sido reconocido tanto a nivel doctrinario como en la normativa internacional, pues, el Código Iberoamericano de la Seguridad Social, reconoce que este derecho debe extenderse a toda la población en forma progresiva, sin que exista discriminación por razones personales o sociales. Asimismo, este principio se puede ver expresado a través del otorgamiento de protección idéntica en situaciones iguales, de manera que toda la población se encuentre en condición de recibir los mismos beneficios, al atravesar los mismos riesgos. (Espino, 2019).

### **3.2.4 Principio de Integralidad**

El Principio de Integralidad se constituye como una garantía derivada de la dignidad humana, según Navarro (2002), este principio asume dicha categoría, en tanto busca asegurar que la sociedad otorgue protección completa a la persona, sin dejar consecuencias relevantes sin cubrir, como podrán ser gastos hospitalarios, intervenciones de alto costo, entre otras, de la cuales la seguridad social no vaya a hacerse cargo. Sobre la base de lo mencionado, Gonzales & Paitán (2017) precisan que este principio adopta un sentido absolutista, en tanto se ocupa de brindar una asistencia completa, que logre remediar todo el daño que conlleva atravesar una contingencia. Por ello, se debe garantizar el carácter eficiente y oportuno de las prestaciones de salud como de las prestaciones económicas.

### **3.3 El derecho a la seguridad social en el Derecho Internacional**

El derecho a la Seguridad Social, a nivel internacional está ampliamente reconocido a través de diversos instrumentos normativos, al estar contemplado tanto en Constituciones como en normas internacionales, las cuales pasan a ser detalladas en los siguientes párrafos, señalando las disposiciones que estas contienen respecto a la Seguridad Social:

#### **3.3.1 La Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944**

Se incentiva a los Estados a ejecutar un aumento de las medidas de Seguridad Social establecidas, al igual que a promover la cooperación sistemática y directa de las instituciones que conforman la Seguridad Social a nivel internacional como regional, lo cual se podrá lograr a través de la información e investigación que se intercambie entre los Estados, respecto de la problemática común que se origina en la administración de la Seguridad Social. (OIT, 1944).

#### **3.3.2 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador**

A través de su artículo nueve, precisa las contingencias frente a las cuales la Seguridad Social otorga protección, tales como la invalidez, vejez y sobrevivencia, asimismo, señalando el derecho de toda persona de acceder a

atención médica, así como a recibir prestaciones económicas, cuando existan accidentes de trabajo y la cobertura de la maternidad. (OEA,1988, artículo 9).

### **3.3.3 La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador**

Establece en materia de Seguridad Social, en primer lugar, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, asimismo, se precisa el deber de los Estados de proporcionar medidas de previsión y seguridad social a los trabajadores, por último, establece el derecho a un sistema de seguro social obligatorio, el cual además de cubrir al trabajador sea extensivo a sus familiares. (IX Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro, 1947).

### **3.3.4 La Declaración Universal de los Derechos Humanos**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en su artículo 22, reconoce el derecho universal a la Seguridad Social, sumado a ello, en el artículo 25, señala el derecho de toda persona a tener un nivel de vida adecuado, el cual le asegure salud, bienestar, asistencia médica y servicios sociales necesarios al trabajador y a su familia.

Al respecto, Navarro (2002), señala que, de las disposiciones establecidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, vinculados a la Seguridad Social se logran desprender las siguientes características:

- a) La Seguridad Social se manifiesta como un *derecho inherente* a todo ser humano, al reconocer la norma la titularidad sobre este derecho que posee cualquier persona, obligando al Estado a respetarlo, promoverlo y garantizarlo; se reconoce este derecho por el solo valor de la persona.
- b) Se contempla como un *derecho universal*, ya que debe reconocerse a todas las personas, en condiciones de igualdad y no discriminación, siendo que la universalidad que adquiere su titularidad obliga a los Estados y a la sociedad a la universalidad de su cobertura.
- c) Corresponde a un *derecho subjetivo y no a una norma pragmática*, en el sentido que el derecho a la Seguridad Social, no se configura como política social que el

legislador deba tomar en cuenta para su desarrollo, sino que es un derecho que resulta exigible por los medios y mecanismos previstos por el Derecho.

- d) El *bien jurídico inherente al derecho es la seguridad*, ello implica la seguridad de contar con protección necesaria para enfrentar las contingencias que surjan, esta seguridad reposa en la solidaridad.
- e) Es un *derecho individual de carácter social*, es decir que se podrá satisfacer a través de una responsabilidad compartida, mediante la cual todos los miembros de la sociedad se involucren, pues, se considera que si bien la sociedad no es capaz de evitar la contingencia si es capaz de otorgar soluciones a la contingencia.
- f) Corresponde a un *derecho de naturaleza prestacional*, en el sentido que supone atender la necesidad económica que se desprende de la contingencia por la que atraviesa el sujeto, en base a la solidaridad, entendida como la redistribución de la riqueza.
- g) Es un *derecho complejo*, lo cual implica que, parte del contenido del derecho a la Seguridad Social, se encuentra compuesto por otros derechos, los cuales surgen a partir de cada emergencia o contingencia que se pudiera ocasionar.
- h) Por último, es un *derecho exigible al Estado*, lo cual implica que cada Estado, con el propósito de satisfacer lo exigido por el derecho a la Seguridad Social, los intereses generales o públicos deben ser satisfechos con objetividad.

Sobre la base de lo mencionado y según Barona (2017), la Seguridad Social a partir de lo establecido en las normas internacionales se configura en un derecho integral, al implicar no solo su consagración, sino, además, garantizar que se otorgue una protección idónea, ante posibles incumplimientos, a través de mecanismos judiciales internacionales.

### **3.3.5 La Seguridad Social en los Convenios de la OIT**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Convenio N° 102 (1952), Convenio N° 121 (1964) y Convenio N°130 (1969), así como de la Recomendación N° 202 (2012), se ha referido al derecho a la Seguridad Social, bajo distintos aspectos, por ello, dichos instrumentos corresponden ser revisados, según el siguiente detalle:

### **3.3.5.1 Convenio N° 102. Sobre la Seguridad Social**

El Convenio núm. 102 de la OIT, establecido en el año 1952, se considera como la norma piso de la Seguridad Social, en tanto establece las condiciones mínimas de protección a las personas, así como el nivel de las prestaciones y condiciones para su concesión. Su contenido comprende las nueve ramas principales de la Seguridad Social, al respecto, prevé el nivel de prestaciones mínimas de cada una, las cuales se han de determinar en base al nivel salarial de cada país, pudiendo haber excepciones temporales en los países cuya economía no se encuentre desarrollada de manera suficiente. (OIT, 1952).

Este Convenio, fue adoptado por el Perú en el año 1961, de manera parcial, dado que, solo se aceptaron las partes II, III, V, VIII y IX, las cuales se refieren a las ramas de: asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, prestaciones por vejez, prestaciones por maternidad, y prestaciones por invalidez (OIT, 1952). Asimismo, el Perú, optó por aprovechar las excepciones temporales a la cobertura y duración de las prestaciones médicas y monetarias por enfermedad, habiendo transcurrido más de sesenta años desde la adopción del Convenio y el gobierno no ha logrado implementar de forma completa los estándares mínimos en materia de Seguridad Social, establecidos por este instrumento.

### **3.3.5.2 Convenio N° 121. Sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales**

El Convenio señalado, sirvió de actualización del Convenio N° 102, al establecer prestaciones adicionales, que corresponden ser brindadas cuando la contingencia que sufre la persona se ocasiona en su lugar de trabajo. En este sentido, se prevén pagos periódicos, en caso de incapacidad o invalidez, equivalentes a al menos el 60% del salario de referencia, y de igual forma, prestaciones equivalentes al 50% del salario de referencia, si tal situación se presenta para la familia del trabajador, cuando este fuera el sostén de esta. Se exige, que los Estados que adopten dicho Convenio, establezcan un monto mínimo para estos pagos. (OIT, 1964).

### **3.3.5.3 Convenio N° 130. Sobre asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad**

Este Convenio, contempla la protección de la Seguridad Social frente a afectaciones a la salud de carácter común y a la capacidad de la persona de poder seguir obteniendo ingresos que le permitan subsistir durante su enfermedad, de esta forma el Convenio N° 130, contempla la base mínima en la que deben basarse los Estados al momento de establecer las prestaciones de salud y económicas que serán concedidas frente a una situación de incapacidad laboral por enfermedad del asegurado, asimismo, establece la extensión progresiva para todas las personas económicamente activas, señalando que mínimamente estas prestaciones deben cubrir el 60% del salario de referencia. (OIT, 1969).

### **3.3.5.4 Recomendación N° 202. Sobre los pisos de protección social**

Las recomendaciones establecidas por la OIT se basan en proporcionar directrices no vinculantes, pero las mismas han de orientar de mejor forma la interpretación y aplicación de los convenios. Al respecto, la Recomendación N° 202, señala pautas para establecer y mantener pisos de Seguridad Social, que sirvan de guía al momento de elaborar estrategias que busquen extender la protección de la Seguridad Social a una mayor cantidad de personas. (OIT, 2012).

## **3.4 La Seguridad Social en Salud en el Perú**

La Seguridad Social en Salud, viene a ser un derecho fundamental, el cual se encuentra señalado en la Constitución en los artículos 10, 11 y 12 de la Constitución, asimismo, el artículo 7, establece el mandato de protección de la salud, debiendo el Estado, garantizar su intervención necesaria para lograr el acceso a la protección que se desprende de este derecho. (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993, artículo 7)

Por otro lado, como señala Muñoz & Gutarra (2016), garantizar el acceso a prestaciones de salud, así como el derecho al bienestar de la persona, a través de entidades públicas o privadas, es el fundamento de los principios constitucionales en los que se cimienta la Seguridad Social en Salud, es por ello que, el Estado debe

buscar implementar los servicios de salud dentro de un marco de equidad, eficiencia, solidaridad y facilidad.

En ese sentido, la protección de la salud de la persona se configura en parte esencial de la Seguridad Social, además de garantizar a través de ella, el reconocimiento al derecho fundamental a la salud, por lo cual los Estados deben cumplir de manera eficiente conceder dicha protección.

Asimismo, en cuanto a la responsabilidad que asume el Estado, respecto a la Seguridad Social en Salud, cabe resaltar lo señalado por Gonzales & Paitán (2017), quienes consideran que el Gobierno Central, con el propósito de garantizar una buena administración y el otorgamiento correcto de prestaciones, debe encargarse de proponer y formular una adecuada política nacional de salud y asegurar la supervisión de los servicios de asistencia médica y salud en general.

En base a lo señalado, es que se crea el Sistema de Seguridad Social en salud en el Perú, el cual corresponde a un modelo complementario, al estructurarse en tres tipos de regímenes, el Régimen Contributivo, Régimen Semicontributivo y el Régimen no Contributivo o subsidiado, con el propósito de brindar las prestaciones de salud correspondientes, el otorgamiento de dichas prestaciones, serán supervisadas por el Estado a través de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD).

#### **3.4.1 Régimen Contributivo**

El Régimen Contributivo, como su denominación lo indica, se encuentra constituido por las contribuciones que realizan sus afiliados regulares y potestativos, los cuales vienen a ser los trabajadores dependientes del sector privado y público, así como los trabajadores independientes que deciden afiliarse voluntariamente.

En cuanto a su gestión, esta se encuentra a cargo del Seguro Social de Salud (EsSalud), el cual fue creado en el año 1999, a través de la Ley N° 27056, la cual le confiere las funciones de gestión del Sistema Contributivo, organismo de Derecho Público subordinado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera y presupuestaria, que además incluye a las Entidades Prestadoras de Salud (EPS). (Congreso de la República, 1999, artículo 2).

El financiamiento de este régimen, se conforma en base a los aportes de los asegurados regulares en actividad, es decir los trabajadores dependientes en actividad, de los cuales su entidad empleadora realiza un aporte mensual del 9% de la remuneración o ingreso, y por los aportes de los asegurados regulares pensionistas el cual equivale al 4% de la pensión, estando a cargo del pensionista, debiendo la entidad administradora de su pensión efectuar la retención correspondiente, en cuanto a los afiliados potestativos o voluntarios, su aporte será según el plan que escoja cada afiliado.

El objetivo principal de este régimen se orienta a otorgar cobertura a los trabajadores dependientes del sector público y privado, sus derechohabientes y trabajadores independientes adscritos voluntariamente, buscando asegurar el desarrollo correcto y otorgamiento de prestaciones de salud conforme lo señalado en la Ley N° 26790. (Congreso de la República, 1997, artículo 2).

#### **3.4.1.1 Empresas Prestadoras de Salud- EPS**

Como se señaló anteriormente, dentro del régimen Contributivo también se consideran a las Empresas Prestadoras de Salud- EPS, las cuales fueron autorizadas en el año 1997, mediante Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, estas vienen a ser aquellas empresas de carácter privado, encargadas de brindar la atención de salud sin incluir los subsidios, de una forma adicional a la entidad estatal encargada, con esto se autorizó tener un régimen de salud compartido entre EsSalud y las EPS. (Congreso de la República, 1997, artículo 14).

Las Empresas Prestadoras de Salud, fueron establecidas con el propósito de que los empleadores puedan brindar a sus colaboradores, una cobertura adicional en salud, al contratar esta, los empleadores deberán dividir su aporte general del 9% del régimen contributivo, destinando el 2,25% para las EPS y el 6,75% restante para Essalud. (Congreso de la República, 1997, artículo 6).

Los planes de salud que estas empresas brindan son planes base los cuales incluyen una cobertura obligatoria y de manera eventual una cobertura

complementaria, además de poder contratar beneficios adicionales para cada plan, asimismo, estos planes podrán ser ofrecidos de manera colectiva para los trabajadores de un determinado centro laboral, o también podrán ser contratados de manera potestativa e individual por trabajadores independientes.

#### **3.4.2 Régimen Semicontributivo**

Lo que caracteriza a este régimen, es la división en el pago del aporte para su financiamiento y posterior otorgamiento de prestaciones de salud, al cubrir el Estado de manera parcial el pago correspondiente y lo restante del financiamiento es cubierto por los beneficiarios de las prestaciones, su administración se encuentra a cargo del Seguro Integral de Salud (SIS), creado por el Ministerio de Salud como un organismo público descentralizado, el cual actúa como órgano ejecutor de este régimen. Asimismo, a este régimen podrán pertenecer los trabajadores independientes, los cuales adquieren cobertura a través del SIS independiente, régimen dirigido a aquellas personas que cuentan con una determinada capacidad de pago, pero no se encuentran afiliadas a ningún seguro de salud, su afiliación podrá ser individual o familiar, de igual forma los empleadores de las microempresas deberán afiliar a sus trabajadores a este régimen bajo el seguro del SIS Microempresa.

#### **3.4.3 Régimen No Contributivo**

El Régimen No Contributivo, se encuentra financiado por el Estado al cubrir la totalidad de su financiamiento con los recursos del Estado, asimismo, al igual que el régimen Semicontributivo, el Seguro Integral de Salud (SIS) es el encargado de su administración.

Como señala Gonzales & Paitán (2017), las atenciones que se otorgan dentro del Régimen No Contributivo corresponden a atenciones asistenciales, sociales y focalizadas y aún insuficientes, dado que, únicamente garantizan condiciones mínimas para el desarrollo de una vida digna.

### **3.5 Prestaciones de salud económicas de la Seguridad Social**

Conforme señala Benavides (2008), las prestaciones económicas de salud de la Seguridad Social vienen a ser el conjunto de medidas, que se toman para prevenir, reparar y superar situaciones o consecuencias provenientes de determinadas

contingencias. En la misma línea, se les considera como instrumentos jurídicamente organizados, las cuales buscan garantizar de manera razonable el otorgamiento de medios necesarios, para mejorar la calidad de vida de las personas. (Gonzales & Paitán, 2017).

Nuestro ordenamiento jurídico, regula las prestaciones económicas, a través de los artículos 9 y 12 de la Ley N° 26790, los cuales precisan, que estas serán otorgadas en dinero por la entidad administradora, cuando se presente alguna de las siguientes contingencias: incapacidad temporal, maternidad, lactancia o sepelio, con el fin de proporcionar protección social a los asegurados. (Congreso de la República, 1997, artículo 9 y 12).

Acorde con lo regulado normativamente, Carrasco (2023), sostiene que, la finalidad de otorgar estas prestaciones, es la de evitar el empobrecimiento o la afectación económica de la persona, al verse imposibilitado de seguir generando recursos, estando ello afín con el Convenio 102 de la OIT, en cuanto establece que la cobertura prestacional además de cubrir las prestaciones de salud, debe velar por la entrega de un pago (subsídios), que reemplace los ingresos dejados de percibir a razón de la contingencia. (OIT, 1952). Estas prestaciones deben ser un mecanismo de seguridad cuando se presenta un infortunio o amenaza, siendo este el sentido real de las prestaciones de la Seguridad Social (Marti, 1964).



# CAPÍTULO II

## CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

### 1. Descripción del problema

En la actualidad, las micro y pequeñas empresas han adquirido un papel destacado en el panorama empresarial de nuestro país. Según COMEXPERU (2022), en el año 2021, representaron el 96% del total empresas en Perú, empleando el 43% de la Población económicamente Activa (PEA) del país. Dada esta realidad, cobra una importancia especial abordar el ámbito laboral de este sector, ya que se posiciona como el principal empleador con el mayor número de trabajadores. En consecuencia, es fundamental examinar la normativa laboral actual para garantizar el respeto de los derechos laborales en este segmento.

Al revisar el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, norma que regula actualmente el Régimen Laboral Especial de las MYPES, el cual fue introducido a partir del año 2003, mediante Ley N° 28015, con el fin de promover la competitividad y formalización de las micro y pequeña empresa (Congreso de la República, 2003, artículo 1), a través de la reducción de costos laborales, lo cual implicaba la disminución de beneficios laborales de los trabajadores en comparación al régimen general aplicable al sector privado. Al respecto, podemos identificar que, una de las principales diferencias, que establece este régimen, se da en relación al sistema de aseguramiento de salud aplicable exclusivamente a los trabajadores de las microempresas, pues, conforme lo señalado en el artículo 64 de la norma en mención, dichos trabajadores, serán afiliados al Régimen Semicontributivo del Seguro Integral de Salud (SIS), si bien las partes podrán acordar mejoras y ser asegurados regulares del Régimen Contributivo, no existe obligación del empleador de registrar a sus trabajadores en este régimen, mientras que los trabajadores de la pequeña, mediana y gran empresa, si serán asegurados obligatorios del Régimen del Seguro Social de Salud (ESSALUD).

La problemática que genera esta diferenciación, es que si bien a través del Régimen Semicontributivo del Seguro Integral de Salud (SIS), los trabajadores de la microempresa tienen acceso a las prestaciones de salud básicas, este régimen no otorga las mismas prestaciones económicas que el Seguro Social de Salud, las cuales

son los subsidios por maternidad, incapacidad temporal para el trabajo, lactancia y sepelio, ya que, en el Seguro Integral de Salud, los trabajadores de microempresas únicamente podrán acceder al subsidio por sepelio.

Esta falta de acceso a dichas prestaciones económicas demanda una especial atención respecto del acceso al subsidio por incapacidad temporal para el trabajo, en tanto, los trabajadores, sean cual sea el tamaño de empresa al cual se encuentren sujetos, siempre serán susceptibles de sufrir contingencias ocasionadas por accidentes de trabajo, enfermedad laboral u otro tipo de afectación a su salud, las cuales hagan que se vean imposibilitados de continuar laborando y seguir generando ingresos.

En ese sentido, cabe analizar en primer punto si es que, aquella diferenciación establecida en el régimen de aseguramiento de salud aplicable exclusivamente para los trabajadores de la microempresa, genera una afectación del Principio de No Discriminación, tomando en cuenta, lo señalado por el Tribunal Constitucional (2010), el cual precisa que, si bien la diferenciación es admitida constitucionalmente, comprendiendo que todo trato desigual no será discriminatorio, la diferenciación que se aplique debe estar fundada en causas objetivas y razonables, además de ser proporcional, si ello no fuera así se estaría frente a un trato desigual no admitido constitucionalmente. En este extremo, es que se debe tomar en cuenta el sustento objetivo de este régimen especial, pues, si bien el régimen laboral especial de las MYPES, se creó con el fin de incrementar la formalización de la micro y pequeña empresa, los niveles de formalización en el sector y acorde a lo señalado por SUNAT, la informalidad en la micro y pequeñas empresa aumentó al 86% en comparación de lo registrado en el año 2020 y tan solo un 58% de MYPES formales, en comparación al mismo año, habiendo un incremento de mayor proporción respecto de las empresas informales que de las formales.

Por último, al entender que las prestaciones económicas forman parte del derecho fundamental a la Seguridad Social, conforme precisa Benavides (2008), al señalar que, “las prestaciones vienen a ser el conjunto de medidas que el Sistema de la Seguridad Social reconoce, a fin de prevenir reparar o superar, aquellas situaciones de infortunio o estado de necesidad derivados de una contingencia prevista” (p.26); se debe analizar también, si dicha exclusión de acceso al subsidio por incapacidad

temporal para el trabajo, genera una afectación al derecho a la Seguridad Social de los trabajadores de las microempresas, al no permitir el acceso a uno de los medios de protección previstos por la seguridad social para el trabajador, siendo limitada la protección de la Seguridad Social a la cual podrán acceder los trabajadores en caso de contingencias que requieran contar con un apoyo económico ante la imposibilidad temporal del trabajador de seguir generando ingresos económicos.

## 2. Justificación

La presente investigación se sitúa dentro del nivel empresarial, con mayor relevancia dentro de nuestro país, como son las Micro y Pequeña empresa, al ser las unidades económicas con mayor incremento en el sector empresarial y que mayor empleo brindan dentro de nuestro país, frente a tal hecho, surge el interés de revisar la normativa laboral vigente que regula dicho sector, al haberse establecido un régimen laboral especial, con la finalidad de promover la formalidad de este sector, advirtiendo en dicho régimen, ciertas diferencias en relación a los beneficios y derechos laborales que se otorga en el régimen general, centrándonos específicamente en lo relativo al régimen de salud aplicable a los trabajadores de las microempresas, los cuales no tendrían acceso a uno de los principales subsidios dentro del derecho a la seguridad social, como es el subsidio por incapacidad temporal para el trabajo.

Bajo ese sentido, la presente investigación, adquiere relevancia, ya que, ante la falta de acceso al subsidio señalado y otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, los trabajadores de la microempresa podrían estar viendo afectado su derecho a la Seguridad Social, siendo probable que los resultados a los que se llegue, sirvan de guía para la correcta regulación del régimen de aseguramiento de salud aplicable a los trabajadores de microempresas, lo cual podrá brindar un amplio beneficio a estos en cuanto a la protección que la Seguridad Social concede.

Asimismo, desde un nivel práctico, la investigación planteada, podrá servir de motivación para el establecimiento de mecanismos que se orienten a fomentar la formalidad de las micro y pequeñas empresas, sin la necesidad de ver afectados los derechos laborales de los trabajadores y sobre todo el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, debiendo dirigir sus políticas de formalización hacia la

productividad de las MYPES y no hacia la reducción de costos laborales, que puedan causar perjuicios innecesarios a los trabajadores.

Del mismo modo, la investigación adquiere relevancia jurídica, al enfocarse inicialmente en el Principio de No Discriminación y en uno de los derechos fundamentales, como es el derecho a la Seguridad Social. Esto contribuye a ampliar los conocimientos en este aspecto, facilitando un desarrollo más completo de dicho derecho en el contexto laboral.

Por último, la presente investigación, resulta viable en tanto se cuenta con acceso a basta información documental de carácter doctrinario y normatividad a nivel nacional e internacional, los cuales permitirán realizar el análisis planteado.

### **3. Hipótesis**

Dado que el Principio de No Discriminación y el derecho a la Seguridad Social se encuentran reconocidos en la Constitución, que el subsidio por incapacidad temporal forma parte del contenido del derecho a la Seguridad Social y que el régimen SIS Microempresa no otorga acceso a la prestación económica de salud de subsidio por incapacidad temporal para el trabajo, es probable que exista una afectación al Principio de No Discriminación y al derecho de la Seguridad Social de los trabajadores de la microempresa sujetos a dicho régimen por parte de la regulación establecida en el artículo 64 del Decreto Supremo N° 013-2013- PRODUCE.

### **4. Objetivos**

#### **4.1 Objetivo General**

Establecer la existencia de afectación al Principio de No Discriminación y al derecho a la Seguridad Social de los trabajadores sujetos al Régimen especial de salud SIS Microempresa en el Perú por falta de acceso al subsidio por incapacidad temporal para el trabajo.

#### **4.2 Objetivos Específicos**

1. Describir las particularidades y alcances de la creación del Régimen Laboral Especial de las microempresas en el Perú.

2. Identificar los alcances y contenido del Principio de No Discriminación dentro del ámbito laboral en la legislación nacional vigente y el Derecho Internacional en relación con el régimen especial de salud de la microempresa.

3. Analizar el contenido del derecho a la Seguridad social y el subsidio por incapacidad temporal para el trabajo como medio de protección para los trabajadores.

## **5. Diseño de la investigación**

La presente investigación se ha realizado bajo un enfoque cualitativo, utilizando el método dogmático jurídico, a través del análisis y revisión de doctrina, normativa laboral y jurisprudencia vinculada al Principio de no discriminación, al derecho a la Seguridad Social y al régimen de salud de la microempresa en el Perú, al basarse en la observación y análisis jurídico de fuentes de carácter documental.

## **6. Tipo y nivel de investigación**

### **6.1 Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo documental, al centrarse en la revisión de distintas fuentes documentales de carácter jurídico, con relación al Principio de no discriminación dentro del ámbito laboral, el derecho a la Seguridad Social y el régimen especial de salud de la microempresa.

### **6.2 Nivel de investigación**

El nivel de la investigación es descriptivo- explicativo, a través de la descripción y análisis de la información referida al subsidio por incapacidad temporal para el trabajo, el Principio de No Discriminación y el derecho a la Seguridad Social, se buscará dar respuesta a los objetivos planteados.

## **7. Técnicas e instrumentos**

### **7.1 Técnicas**

La investigación se ha realizado utilizando las técnicas de observación y análisis documental.

## 7.2 Instrumentos

- Fichas de observación estructurada: Este instrumento permitirá, la observación y revisión de fuentes bibliográficas, artículos de investigación digitales, normativa laboral nacional y Derecho internacional.

## 8. Procesamiento de la información

La observación realizada a nivel documental se procesará a través del análisis jurídico, para ello el primer punto, estará enfocado en realizar una revisión normativa y bibliográfica del Régimen Laboral Especial de las microempresas en el Perú, se tomará en cuenta los antecedentes normativos, la naturaleza del establecimiento de regímenes laborales especiales, analizando además los efectos de su creación en relación con la evolución de los niveles de formalidad de las microempresas en el Perú. Por otro lado, en un segundo punto se identificará los alcances y contenido del Principio de No Discriminación, abordado dentro del ámbito laboral, para con ello proseguir en el análisis del derecho a la Seguridad Social, a partir del contenido normativo y doctrinario, además de efectuar la revisión del marco jurídico normativo internacional sobre este derecho reconocido constitucionalmente, asimismo, se incluirá en la revisión los alcances y contenido del Principio de Progresividad en el Derecho a la Seguridad Social, añadiendo a ello, el análisis del Subsidio por Incapacidad Temporal para el Trabajo, como medio de protección establecido por el derecho a la Seguridad Social, analizando y comparando en este aspecto, el acceso al mismo en el Régimen Contributivo del Sistema de Salud (ESSALUD) contemplado en el régimen general laboral y en el Régimen Semicontributivo del Sistema de Salud aplicable exclusivamente para las Microempresas (SIS Microempresas), además de realizar un análisis normativo y doctrinario de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, dentro de las cuales se encuentra el Subsidio por Incapacidad Temporal para el Trabajo, ello en conjunto a la revisión de documentación de carácter internacional, a fin de determinar la incidencia de este subsidio en el derecho a la seguridad social de los trabajadores de las microempresas.



# CAPÍTULO III

## CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 1. RESULTADOS OBJETIVO ESPECÍFICO I: PARTICULARIDADES Y ALCANCES DE LA CREACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICROEMPRESA

#### 1.1 Particularidades y alcances del Régimen Laboral Especial de la Microempresa

El actual Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña empresa, se encuentra regulado a través del Decreto Supremo N° 013-2013- PRODUCE. Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (Ministerio de la Producción, 2013), el cual contempla las siguientes particularidades respecto del régimen laboral aplicable a las microempresas:

##### 1.1.1 Particularidades del régimen laboral especial de la microempresa

###### a) Criterios para ser considerado microempresa

Conforme lo señalado en el artículo 5 del Decreto Supremo Nro. 013-2013-PRODUCE, el cual contiene la actual regulación del régimen laboral especial de la microempresa, para que la unidad económica sea considerada como microempresa y pueda permanecer bajo el régimen especial, únicamente se toma como criterio el nivel de ventas anuales, el cual no deberá sobrepasar las 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). (Ministerio de la Producción, 2013, artículo 5)

Asimismo, al revisar las dos normativas anteriores que regulaban el Régimen Laboral Especial, en la normativa vigente se dejó de considerar el criterio respecto del número de trabajadores, dejando como único criterio aplicable el ya mencionado sobre el nivel de ventas anuales.

Al respecto, se puede indicar que, el paso al régimen laboral general del sector privado, únicamente dependería del empleador, al poder estar bajo su control el nivel de ventas anuales, ocasionado con ello que, los trabajadores se puedan ver imposibilitados por un largo periodo o de manera permanente, de poder acceder a sus derechos y beneficios laborales, siendo

recomendable, haber establecido un plazo máximo de permanencia en el régimen laboral especial más allá del nivel de ventas que registre.

#### **b) Naturaleza**

La naturaleza del actual régimen laboral especial de la microempresa es de carácter permanente. (Ministerio de la Producción, 2013, artículo 51). Si bien a través de su primera regulación en el año 2003 con la Ley N° 28015 se estableció de carácter temporal, las posteriores normas lo establecieron de carácter permanente hasta la actualidad.

#### **c) Ámbito de aplicación**

Conforme lo indicado en la normativa vigente, el régimen laboral especial resulta aplicable a los trabajadores pertenecientes a la micro y pequeña empresa que se encuentren sujetas al régimen laboral de la actividad privada. (Ministerio de la Producción, 2013, artículo 46).

#### Aplicación del régimen especial de la microempresa según temporalidad:

Para la aplicación del régimen especial de la microempresa, se deberá considerar la fecha de acogimiento al régimen de cada microempresa, a fin de identificar el régimen vigente en dicho periodo, ante la aún vigencia de normas anteriores a la actual, las cuales contemplaban algunos aspectos distintos a los actualmente regulados, para ello, se deberá tomar en cuenta la aplicación de cada régimen en base al siguiente detalle:

- **Trabajadores pertenecientes al régimen de la Ley Nro. 28015:** A este régimen corresponden los trabajadores que fueron contratados antes del 01 de octubre de 2008, año en que entró en vigor el Decreto Legislativo 1086, estos se mantuvieron bajo el régimen regulado por la Ley Nro. 28015 hasta julio del año 2016, año en que se cumplió la última prórroga establecida a través de la Ley N° 30056, siendo que una vez vencida la prórroga, los trabajadores debían pasar al régimen general de la actividad privada, o de ser el caso el empleador podía pactar con sus trabajadores, mantenerlos bajo el régimen del Decreto Legislativo Nro.

1086. (Congreso de la República, 2013, Segunda Disposición Complementaria Transitoria).

- **Trabajadores pertenecientes al régimen del Decreto Legislativo Nro. 1086:** A este grupo corresponderán, aquellos trabajadores que ingresaron a trabajar a la microempresa a partir del 01 de octubre de 2008 y antes del 28 de diciembre del 2013, fecha en que comenzó a aplicarse el actual régimen laboral especial de la microempresa. Dentro de este régimen, cabe recalcar, que aquellos trabajadores que fueron cesados antes de su entrada en vigor y recontratados en un periodo menor a un año, después de su aplicación, no podían acogerse a este régimen, debiendo su empleador acogerlos al régimen laboral general de la actividad privada. (Congreso de la República, 2008, Décima Disposición Final).
- **Trabajadores pertenecientes al régimen del Decreto Supremo Nro. 013-2013-PRODUCE:** Por último, los trabajadores que ingresaron a laborar a la microempresa posterior al 28 de diciembre del 2013, se encuentran sujetos al régimen laboral especial de la microempresa vigente, no habiendo plazo límite para continuar en el dicho régimen, al haberse establecido de carácter permanente. (Ministerio de la Producción, 2013, artículo 46).

Por otro lado, de manera especial, la norma autoriza la sujeción a este régimen de determinados casos especiales los cuales se detallan a continuación:

Casos excepcionales de aplicación del régimen laboral especial:

- **Las microempresas del Sector Agrario:** Podrán acogerse al régimen laboral especial y de Seguridad Social, las microempresas que se dediquen a las actividades contempladas en la Ley N° 31110. Ley del régimen laboral Agrario. (Ministerio de la Producción, 2013, Séptima Disposición Complementaria Final).

- **Las juntas o asociaciones de propietarios o de inquilinos o vecinos:** Otro de los casos especiales a los cuales se hace extensiva la opción de acogerse al régimen laboral especial de la microempresa, es a las juntas, asociaciones o agrupaciones de inquilinos o vecinos, que se encuentren bajo el régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, los cuales podrán optar por acoger a sus trabajadores de servicios comunes como vigilancia, limpieza, separación, mantenimiento y similares, a este régimen laboral especial, debiendo cumplir la única condición de no exceder de los 10 trabajadores. (Ministerio de la Producción, 2013, Sexta Disposición Complementaria Final).

Asimismo, la norma también contempla la exclusión de determinados casos, los cuales a pesar de cumplir con las características que definen a la micro y pequeña empresa, no podrán acogerse a los lineamientos del régimen laboral especial, estos casos vienen a ser:

Exclusiones de aplicación del régimen laboral especial de la microempresa:

- **Por vinculación económica:** Dentro de esta clasificación, se considera a aquellas empresas que forman parte de un grupo económico que en conjunto no cumple con las condiciones para ser considerado como micro o pequeña empresa, de ser así, no podrá acogerse al régimen laboral especial. (Ministerio de la Producción, 2013, artículo 6). Conforme señala Castillo (2021), un grupo económico, viene a ser aquel conjunto de empresas que se caracteriza por la vinculación económica que poseen entre ellas, ya sean nacionales o extranjeras al encontrarse bajo el mismo control de una persona natural o jurídica, sin importar la actividad u objeto social que desarrolle cada una, mientras se encuentren bajo la misma dirección, se entenderá que conforman un grupo económico.
- **Por tipo de actividad:** Dentro de las exclusiones que realiza la norma por tipo de actividad, se considera en primer lugar, a cualquier microempresa que ya se encuentre sujeta a otro régimen laboral especial, no incluyendo en este caso a las microempresas del sector

agrario señaladas anteriormente. En segundo lugar, por tipo de actividad se excluye, a cualquier unidad económica que pertenezca al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y otros vinculados. (Ministerio de la Producción, 2013, artículo 6).

Finalmente, al régimen especial de la microempresa tampoco podrán acogerse las unidades económicas, que no generen renta de tercera categoría, así como aquellas que provengan de la división de unidades empresariales o falseen información. (Ministerio de la Producción, 2013, artículo 6).

#### d) **Derechos Laborales de los trabajadores de la microempresa**

En cuanto a los derechos laborales y beneficios sociales, reconocidos a los trabajadores de la microempresa, se puede realizar la siguiente comparación entre las distintas regulaciones que desarrollaron el régimen laboral especial de la microempresa:

#### **Gráfico 1**

*Comparación de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de la microempresa establecidos en los regímenes de la Ley Nro. 28015, Decreto Supremo N° 1086 y Decreto Supremo N° 013-2013- PRODUCE.*

<b>DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES RECONOCIDOS A LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA</b>			
<b>Derechos y beneficios</b>	<b>Ley N° 28015</b>	<b>Decreto Legislativo N° 1086</b>	<b>Decreto Supremo N° 013-2013- PRODUCE</b>
<b>Remuneración</b>	Remuneración mínima vital	Se puede pactar reducción de la remuneración mínima vital	Se puede pactar reducción de la remuneración mínima vital
<b>Jornada laboral</b>	8 horas diarias o 48 semanales	8 horas diarias o 48 semanales	8 horas diarias o 48 semanales
<b>Descanso semanal</b>	24 horas	24 horas	24 horas
<b>Vacaciones</b>	15 días anuales pudiendo reducirse hasta 7 días.	15 días anuales pudiendo reducirse hasta 7 días.	15 días anuales pudiendo reducirse hasta 7 días

<b>CTS</b>	No aplica	No aplica	No aplica
<b>Gratificaciones</b>	No aplica	No aplica	No aplica
<b>Asignación familiar</b>	No aplica	No aplica	No aplica
<b>Utilidades</b>	No aplica	No aplica	No aplica
<b>Trabajo nocturno</b>	No corresponde sobretasa del 35%.	No corresponde sobretasa del 35%.	No corresponde sobretasa del 35%.
<b>Despido arbitrario o injustificado</b>	Se otorgará 15 remuneraciones diarias por año, con un máximo de 180 remuneraciones.	10 remuneraciones diarias por año, con un máximo de 90 remuneraciones.	10 remuneraciones diarias por año, con un máximo de 90 remuneraciones.
<b>Seguro Social</b>	Trabajador y conductor asegurados regulares de Essalud.	SIS Microempresa 50% Estado 50% Empleador	SIS Microempresa 50% Estado 50% Empleador
<b>Pensiones</b>	No existe obligatoriedad de afiliación a un sistema pensionario.	Si existe obligatoriedad de afiliación a un sistema pensionario.	Si existe obligatoriedad de afiliación a un sistema pensionario.

**Nota 1:** Congreso de la República, 2003, Ley N°28015; Congreso de la República, 2008, D.L 1086; Ministerio de la Producción, 2013, D. S 013-2013-PRODUCE.

**Nota 2:** Elaboración propia del cuadro comparativo.

## Gráfico 2

*Comparación del régimen laboral especial de la microempresa con el régimen laboral de la pequeña empresa y régimen laboral general del sector privado*

<b>DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES RECONOCIDOS A LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA</b>			
<b>Derechos y beneficios</b>	<b>Régimen laboral especial de la microempresa D.S 013-2013-PRODUCE</b>	<b>Régimen laboral especial de la pequeña empresa D.S 013-2013-PRODUCE</b>	<b>Régimen laboral general del sector privado TUO D. L 728</b>
<b>Remuneración</b>	Se puede pactar reducción de la remuneración mínima vital	Se puede pactar reducción de la remuneración mínima vital	Remuneración mínima vital
<b>Jornada laboral</b>	8 horas diarias o 48 semanales	8 horas diarias o 48 semanales	8 horas diarias o 48 semanales
<b>Descanso semanal</b>	24 horas	24 horas	24 horas

<b>Vacaciones</b>	15 días por cada año de trabajo, pudiendo reducirse hasta 7 días	15 días por cada año de trabajo, pudiendo reducirse hasta 7 días	30 días por cada año de trabajo
<b>CTS</b>	No aplica	15 remuneraciones diarias por año, máximo 90 remuneraciones	1 remuneración mensual por año
<b>Gratificaciones</b>	No aplica	2 gratificaciones, de medio sueldo cada una	2 gratificaciones de 1 sueldo cada una
<b>Asignación familiar</b>	No aplica	No aplica	10% de la RMV
<b>Utilidades</b>	No aplica	Si aplica	Si aplica
<b>Trabajo nocturno</b>	No corresponde sobretasa del 35%.	No corresponde sobretasa del 35%.	Pago de sobretasa del 35%.
<b>Despido arbitrario o injustificado</b>	10 remuneraciones diarias por año, con un máximo de 90 remuneraciones.	20 remuneraciones diarias por año, con un máximo de 120 remuneraciones.	1 y media remuneración por año, con un máximo de 12 remuneraciones.
<b>Seguro Social</b>	SIS Microempresa 50% Estado 50% Empleador	Seguro regular de Essalud	Seguro regular de Essalud
<b>Pensiones</b>	No existe obligatoriedad de afiliación a un sistema pensionario.	Si existe obligatoriedad de afiliación a un sistema pensionario.	Si existe obligatoriedad de afiliación a un sistema pensionario.

**Nota 1:** Ministerio de la Producción, 2013, D. S 013-2013-PRODUCE; Ministerio de Trabajo, 1997, D.S 003-97-TR.

**Nota 2:** Elaboración Propia del cuadro comparativo.

De lo observado en el Gráfico 1, podemos verificar que los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de la microempresa, a través del tiempo han sufrido más perjuicios que mejoras, al verse reducidos cada vez más a través de los tres regímenes que han formado parte del desarrollo legislativo del Régimen Laboral Especial de la microempresa; podemos observar en primer lugar, que el primer régimen, que dio origen a esta regulación especial en el año 2003, la Ley N° 28015, contemplaba mejores derechos y beneficios para el trabajador, como el respeto por la remuneración mínima vital sin autorizar pactos de reducción de la remuneración mínima, asimismo, otorgaba un monto mayor por indemnización por despido arbitrario o injustificado y contemplaba a los trabajadores de la microempresa dentro del seguro regular de Essalud.

Sin embargo, la regulación actual publicada en el año 2013, en lugar de disminuir o eliminar en su totalidad dichas afectaciones a los derechos y beneficios laborales de los trabajadores, redujo aún más ciertos beneficios como el monto indemnizatorio por despido arbitrario o injustificado y excluyó a los trabajadores de la microempresa de ser asegurados obligatorios del régimen de Essalud, todo ello, sin razones o causas que lo justifiquen, demostrando que el beneficio de implementar esta regulación vigente aún, va dirigido únicamente hacia los empleadores, dejando de lado la protección y garantía de los derechos del trabajador, al no haber realizado mejora alguna en favor de los trabajadores, a pesar de haber pasado ya diez años desde su promulgación.

Por otro lado, en el Gráfico 2, al comparar el régimen actual de la microempresa con el régimen de la pequeña empresa y el régimen laboral general de la actividad privada, es clara la diferencia de derechos que se le otorga a cada grupo de trabajadores, a pesar de no existir diferenciación en el tipo de labor que desempeñan los trabajadores de la microempresa con los de la pequeña y gran empresa, que pudiera servir de sustento para considerar válida dicha diferenciación. Esta comparación de derechos y beneficios laborales además sirve para verificar la discriminación injustificada hacia los trabajadores de la microempresa, no pudiendo basar las políticas de desarrollo del país en la afectación de derechos reconocidos a nivel constitucional.

En tal sentido, como indica Sánchez (2012), existe una afectación importante a los derechos fundamentales de los trabajadores, la cual viene generando únicamente efectos negativos, como ampliar las brechas de desigualdad en contra de los trabajadores de la microempresa, a través de una norma supuestamente neutra, ocasionando perjuicio al grupo de trabajadores de mayor número en nuestro país.

Para finalizar, a partir de lo revisado en este apartado, nos lleva a analizar si es que realmente la creación del régimen laboral especial de la microempresa posee sustento válido para ser calificado como especial y permitir que exista dichas diferenciaciones, que hasta el momento no poseen justificación válida para ser aplicadas, el análisis de este extremo es el que pasará a ser revisado en el siguiente apartado.

## 1.2 Sustento de creación del Régimen Laboral Especial de la Microempresa

El desarrollo legislativo del Régimen Laboral Especial de la Microempresa inicia en el año 2003, a través de la promulgación de la Ley Nro. 28015. Ley de formalización y promoción de la micro y pequeña empresa y su reglamento contemplado en el Decreto Supremo Nro.009-2003-TR, la cual, crea el régimen laboral especial aplicable en un inicio únicamente a las microempresas, con el objeto de que, las condiciones laborales de los trabajadores de este sector, a través del fomento de la formalización y desarrollo de la microempresa se vean mejoradas. (Ley 28015, 2003, artículo 43).

Asimismo, este artículo estableció la naturaleza temporal de este régimen señalando un plazo inicial de cinco años desde su entrada en vigor, plazo que a través de posteriores leyes fue prorrogado hasta el año 2016. Este régimen, conforme indica Indigoyen (2020), en un inicio, se configuró como un escenario de transición, mediante el cual se viera facilitado la adecuación de las Mypes a asumir las responsabilidades y obligaciones del régimen general.

Posterior a ello, en junio del año 2008 fue promulgado el Decreto Legislativo Nro. 1086, el cual incluyó dentro del Régimen Laboral Especial a las pequeñas empresas, manteniendo como objeto del mismo, promover la formalización y desarrollo de las micro y ahora pequeñas empresas. (Congreso de la República, 2008, artículo 2). Esta norma, además introdujo ciertas modificaciones al régimen especial las cuales serían aplicables únicamente a los sujetos que se acogieran a partir del 01 de octubre de 2008, fecha en que entra en vigencia el nuevo régimen, manteniendo vigente el régimen de la Ley Nro. 28015, para aquellos que se acogieron anteriormente, una de las modificaciones principales que introdujo esta norma, fue retirar el carácter temporal y convertirlo a un régimen permanente, el cual resultaba aplicable a todos los trabajadores de micro y pequeña empresa del sector privado, manteniéndose hasta la actualidad para aquellos que se acogieron desde su entrada en vigencia hasta antes de la nueva y actual normativa.

Finalmente, la actual normativa del Régimen Laboral Especial de la Microempresa fue promulgada en diciembre del año 2013, mediante Decreto Supremo Nro. 013-2013- PRODUCE, el cual aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, manteniendo el objetivo de

promover la formalización de las micro y pequeñas empresas, así como su carácter de permanente. (Ministerio de la Producción, 2013, artículo 45).

Conforme a lo mencionado, podemos advertir que la creación del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña empresa desde su origen hasta la normativa actual se dio con el propósito de combatir la informalidad de este sector, utilizado como mecanismo la flexibilización de normas laborales, la cual siguiendo a Ágreda (2004), representa una desregulación unilateral y arbitraria por parte del Estado, ya que incrementa el poder del empleador, viéndose reducida de forma parcial o total la protección del trabajador y de su empleo al disminuir sus derechos laborales, con el propósito de reducir los costos para el empleador, a fin de incrementar la inversión y fomentar la generación de empleo.

Sobre la base de lo mencionado, cabe cuestionarse y analizar si realmente aplicar la disminución de derechos y beneficios laborales, así como aplicar condiciones laborales inferiores a las establecidas en el régimen laboral general, para fomentar la formalización de un sector empresarial, posee sustento suficiente para seguir siendo aplicado en nuestro país y no buscar mecanismos distintos que incidan en la competitividad y productividad de este sector.

Al respecto, debemos comenzar indicando que, el Derecho del Trabajo tiene como fin principal la protección del trabajador, por lo que al momento de aplicar un mecanismo como la flexibilización normativa en la regulación laboral, debería primar dicha protección hacia el trabajador, estableciendo normas que no promuevan la precarización laboral al permitir que se reduzcan los derechos y beneficios laborales de los trabajadores y en su lugar, implementen acciones que ayuden a fomentar la creación de empleo. Asimismo, aun cuando se considere la participación de los trabajadores, la esencia de los derechos laborales no puede dejarse de lado, permitiendo su vulneración de forma irrazonable, por más que estas disposiciones, puedan encontrar sustento Constitucional, como parte del rol de fomento del empleo que recae sobre el Estado.

Sumado a ello, podemos indicar que, las medidas de reducción de derechos y beneficios laborales simplemente han sido un mecanismo, que no ha logrado otorgar

un nivel de certeza, que permita asegurar que las microempresas al adoptarlas lograrían eficiencia y competitividad. En este extremo, es importante compartir los resultados obtenidos por Mantilla (2019) en su investigación, quien después de analizar el efecto de la creación del régimen laboral MYPE, basándose en las cifras de informalidad dentro de este sector, desde su entrada en vigencia en el año 2003 hasta el año 2017, concluye que si bien ha existido un avance del 26.5% en la reducción de la informalidad, al mirar las cifras de empresas formales e informales en cada año, el número de empresas informales siempre ha superado en mayor número a las empresas formales, por lo cual, expresa que, el avance que se haya podido lograr en combatir la informalidad, a través del régimen especial de las Mypes, es apariencia, ya que no se ha demostrado válidamente que la reducción de los derechos y beneficios laborales incida en el fomento de la formalización, ocurriendo únicamente una transgresión al derecho a la igualdad, ya que los trabajadores de la microempresa, desempeñan igual trabajo que los de la gran empresa, con menos derechos y beneficios.

De igual forma, otro de los aspectos que se debe considerar, es si realmente el Régimen Laboral de la Microempresa tiene sustento para ser considerado como un régimen especial, para ello y siguiendo a Ágreda (2010), un régimen especial, viene a ser aquel en el cual a partir de determinadas características o particularidades que posee un sector laboral, se hace necesario aplicar medidas distintas para una mejor regulación de la relación laboral existente.

En base a lo señalado, al observar el Régimen Laboral Especial de la microempresa, apreciamos que este se encuentra determinado en función al nivel de ingresos que genera la empresa, por lo cual este régimen se sustenta en los tipos de empleadores y no en una actividad o sector especial, no existiendo causas objetivas que determinen que al aplicar el régimen laboral general no se podrá regular de forma adecuada la relación laboral de los trabajadores pertenecientes a este nivel de empresas, en este extremo, es necesario precisar la diferencia entre un régimen especial y un régimen diferenciado, siendo que el primero se sustenta en causas objetivas y justificadas y el segundo encuentra su sustento únicamente en cuestiones subjetivas (Ágreda, 2010). Debe quedar establecido, que la necesidad de crear un régimen especial se debe al hecho de que no existe otra opción que permita regular

las relaciones laborales de este sector de mejor manera, siendo la única opción establecer una regulación distinta ante las particularidades que presenta cada relación laboral.

Asimismo, realizando un análisis más específico para determinar la validez y viabilidad de la creación de un régimen especial, Ágreda (2010), sugiere que este debe cumplir con las siguientes condiciones:

- a) **Objetividad:** esta condición se orienta a verificar, la existencia de particularidades y características especiales que tiene la labor a desarrollar, la cual se pretende calificar como especial, siendo necesario determinar los rasgos diferenciadores, sobre los cuales los preceptos de la normativa general no sería posible aplicar. Al respecto, podemos ver que en el Régimen Mype, como se señaló previamente, el carácter diferenciador recaería en el nivel de ingresos con el cual se clasifica el tamaño de la empresa, es decir en base al empleador es que se consideró el criterio diferenciador y no en un rasgo que incida en el tipo de labor que desarrolla el trabajador, en tanto la regulación del régimen general debería ser aplicable, ya que dos trabajadores de un mismo rubro, uno de microempresa y otro de la gran o mediana empresa, realizarán las mismas actividades que corresponden al rubro donde pertenecen, sin embargo, el trabajador de la microempresa no se verá favorecido con los mismos derechos y beneficios que el trabajador de la gran empresa a pesar de haber desarrollado y aportado en las mismas actividades, existiendo de esta forma una clara vulneración al Principio de igualdad.
- b) **Necesidad:** se presenta esta condición, cuando después de haber realizado una evaluación previa a la aplicación del régimen general sobre la labor que se quiere considerar como especial, se determina que su aplicación no otorga resultados eficientes para regular este tipo de relación laboral, creando la necesidad de establecer una normativa distinta que permita regular en base a las características especiales de cada tipo de relaciones laborales. En el caso del régimen laboral Mype, antes de su creación e ingreso a la normativa laboral, la regulación que regía para este sector era la establecida en el régimen laboral general, no existiendo inconvenientes de aplicación en las relaciones laborales, ya que realmente no existe diferenciación alguna con la labor que se desempeña en la

gran empresa, sin embargo, se puede identificar que, en realidad las causas sobre las cuales se sustentó el régimen especial, fueron de carácter subjetivo, al basarse únicamente en indicar que esta nueva regulación influiría en el fomento de la formalización de este sector.

- c) **Razonabilidad y Proporcionalidad:** en este caso, se deberá evaluar si es que el nuevo régimen especial, resulta idóneo para los objetivos que se busca cumplir, pues, al verse alterados los derechos laborales de los trabajadores con el nuevo régimen, ya sea incrementando o reduciendo estos, se deberá analizar de manera razonable y proporcional la regulación a aplicar, de forma que no se establezca una regulación arbitraria. En este extremo, al evaluar el régimen laboral MYPE, se puede identificar que no habría realizado previa evaluación, en tanto, no existe razonabilidad entre la reducción de derechos y beneficios laborales y el objetivo de reducción de los niveles de informalidad de este sector, ya que, conforme cifras señaladas previamente, la reducción de los niveles de informalidad al utilizar este mecanismo ha sido mínima, generando mayor afectación a los trabajadores que resultados positivos a este sector.
- d) **Vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores:** esta condición se encuentra referida, a que las medidas que se establezcan dentro del régimen especial, no deben apartarse ni desconocer los derechos fundamentales de los trabajadores, tanto en su condición de persona como de trabajador, al igual que, se debe identificar el núcleo inalterable de los derechos fundamentales y los límites de reducción que se pudieran aplicar deben ir acorde a lo establecido en la Constitución y tratados internacionales ratificados en nuestro país. En el caso del régimen Mype, se presenta restricciones tanto de derechos individuales como colectivos, habiendo excluido determinados derechos laborales, reconocidos tanto a nivel constitucional, como en instrumentos internacionales, de forma completa a los trabajadores de la microempresa esencialmente, al ser sobre los cuales recae la mayor reducción de derechos y beneficios, convirtiéndose de esta manera el régimen laboral especial de las Mype en una regulación asimétrica no justificada.

Para concluir, se puede observar que, en base al análisis realizado, la creación del Régimen laboral especial de la microempresa no cuenta con un sustento válido, al no

haberse diseñado bajo criterios objetivos verificados, sino bajo criterios subjetivos que no guardan relación con el carácter especial que se le otorga a este régimen, debiendo haber utilizado mecanismos distintos para cumplir con el objetivo de incentivar la formalización de este sector, los cuales estuvieran orientados a la mejora de la productividad y competitividad del mismo, en lugar de aplicar una reducción de derechos laborales injustificada, la cual no ha logrado generar ningún resultado positivo significativo desde su creación, beneficiando únicamente a los empleadores y perjudicando a los trabajadores de este sector.

Asimismo, el carácter permanente que se le otorgó a esta regulación, es otro de los aspectos negativos sin sustento, en tanto, una norma de estas características, en la cual existe afectación a los derechos de los trabajadores, debiera manejarse dentro de un rango límite de tiempo, de forma que no exista una afectación permanente, como la que se produce actualmente y a fin también de que las empresas de este sector, logren integrarse a la regulación establecida en el régimen general, en respeto de la igualdad de derechos y beneficios laborales que se le otorgan a los trabajadores.

### **1.3 Panorama actual de las microempresas en el Perú**

El panorama actual del Perú se muestra dentro de un contexto posterior a la crisis sanitaria, política, económica y social vivida en los últimos tres años, la cual ha permitido mostrar determinadas circunstancias negativas de carácter social y económico que ya existían en nuestra sociedad pero que no fueron atendidas de manera correcta, las cuales se han visto incrementadas ante la crisis sufrida.

Conforme los datos señalados por la COMEXPERU (2022), durante el año 2021, el segmento de la micro y pequeña empresa abarcó el 96% del sector empresarial del Perú, empleando a un total de 7.7 millones de trabajadores, lo cual representa el 43% de la Población Económicamente Activa (PEA), además, este sector es significativo a nivel de Latinoamérica, de acuerdo a lo señalado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022), las microempresas concentran el 61% de empleo en la región y las pequeñas empresas el 13%. Sin embargo, a pesar de la relevancia adquirida a nivel del país, como de la región, particularmente, el segmento de la microempresa en el Perú presenta aún dificultades para su crecimiento y desarrollo, siendo su principal afectación, el alto nivel de informalidad que se presenta dentro de este sector.

Al hablar de informalidad, se hace referencia a la existencia de unidades económicas que han sido creadas sin seguir alguna de las formas societarias reguladas en la Ley General de Sociedades, las cuales además no cumplen con la regulación establecida a nivel tributario, laboral y comercial. (INEI, 2020).

En el sector empresarial de la microempresa, la informalidad ha asumido la posición de un factor negativo permanente, siendo que, a pesar de la implementación de diversos mecanismos para frenar su crecimiento en nuestro país, hasta la actualidad no se ha logrado obtener resultados positivos al nivel esperado, pues, al verificar las últimas cifras de informalidad de este sector, según COMEXPERU (2022), durante el año 2021, el nivel de informalidad del sector Mypes se vio incrementado en un 86% , en comparación al 2020, año en que se produjo el punto más alto de la crisis, a pesar de que el número de Mypes creció en un 76% en el año 2021, el crecimiento de las empresas informales se dio en mayor proporción que las empresas formales. De igual forma, el INEI (2020), reportó que, en las empresas de 1 a 5 trabajadores, es que se ubica la mayor parte de trabajadores informales.

Al evaluar las causas que originan la permanente afectación de la informalidad dentro del sector microempresa en el país, Puntriano (2023), precisa que, este hecho se debería a que el empleador microempresario, ante la elevada rigidez laboral, la dificultad en la tramitación de procedimientos administrativos y la presión tributaria habría optado por permanecer en la informalidad, ocasionando con ello, el crecimiento del empleo informal, lo cual genera consecuencias tales como la inestabilidad laboral, la afectación en la recaudación de tributos, la disminución en el salario de los trabajadores de este sector, así como la exclusión de los servicios contemplados dentro de la seguridad social.

Frente a lo señalado, podemos indicar que, para frenar la informalidad dentro del sector microempresa, se requiere, ir más allá de implementar políticas flexibilizadoras que disminuyan los derechos laborales de los trabajadores.

Dentro de este aspecto, se debe recordar la experiencia ya vivida en los años noventa, en la cual se suprimieron del ordenamiento laboral, aquellas normas consideradas restrictivas y proteccionistas, dejando como resultado el crecimiento de la informalidad e incremento de microempresas basadas en el autoempleo. Lo necesario en realidad, es implementar políticas que actúen de manera integral en todos los

demás ámbitos que influyen directamente en la generación de informalidad, a fin de que dichas políticas, sirvan de instrumentos idóneos, para impulsar el desarrollo económico, a través de la mejora en la competitividad de las microempresas, incremento de su productividad y mejora de las condiciones laborales.

Las normas actuales, al contener regulación mal estructurada o simplemente no contener la regulación necesaria, indirectamente fomentan la informalidad, ya que, los aspectos que requieren ser regulados de mejor forma, no están siendo atendidos de manera adecuada como son el fomento de la productividad y competitividad de las unidades económicas de menor tamaño, como son las microempresas viéndose afectada la dinamización del crecimiento económico nacional.

De igual forma, otro de los extremos que se debe considerar, al momento de establecer las políticas de formalización, tal y como señalan Lavado & Yamada (2021), es la participación de los trabajadores, microempresas y el Estado, al ser ellos los actores principales, con los cuales se debe interactuar para la creación y establecimiento de mejores medidas, ante la variedad y complejidad que presentan las causas de la informalidad.

Para finalizar, podemos concluir que la flexibilización de normas, como mecanismo principal para enfrentar la informalidad dentro del sector microempresa en nuestro país, no ha sido el más idóneo, a pesar de los incentivos que este contiene para el empleador, requiriendo como se ha señalado anteriormente, políticas complementarias que aborden de manera integral los demás ámbitos que influyen en la informalidad de este sector, como será implementar medidas que tomen acción sobre el ámbito de la productividad y competitividad de las microempresas.

## **2. RESULTADOS OBJETIVO ESPECÍFICO II: PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y EL RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA**

### **2.1 I Principio de Igualdad y No Discriminación dentro del ámbito laboral en el ordenamiento jurídico peruano**

El ordenamiento jurídico peruano, a través de la Constitución, le otorga un reconocimiento transversal a la igualdad, en el sentido que la concibe como derecho fundamental en su artículo 2.2 (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993). Y a través de una interpretación sistemática, como principio rector, en base al cual se deberán establecer las pautas para el diseño de políticas públicas, tomando especial consideración este principio, al momento de expedir leyes especiales que establezcan tratos diferenciados, las cuales son autorizadas a través del artículo 103 de la Constitución, siempre que estas se basen en la naturaleza de las cosas y no en la persona (Landa, 2021).

Asimismo, el reconocimiento de la igualdad dentro del ámbito laboral se encuentra contemplado en el artículo 26.1 de la Constitución, en el cual se establece como principio el acceso a igualdad de oportunidades sin discriminación. (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993).

A partir de lo señalado y en base a los objetivos de la presente investigación, el Principio de igualdad y No Discriminación dentro del ámbito laboral, debe ser visto en la creación de regímenes especiales laborales, como es el caso del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña empresa.

Al respecto, se debe comenzar indicando que, la jurisprudencia constitucional, ha establecido que el principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, siempre y cuando el criterio de diferenciación se haya tomado en base a razones o causas objetivas y que las medidas que se adopten resulten proporcional al propósito, que se busca alcanzar con la creación de estas normas. (Tribunal Constitucional del Perú, 2011).

En ese orden de ideas, el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña empresa, fue analizado bajo el Principio de Igualdad y No Discriminación por el Tribunal Constitucional, el cual a través de la sentencia contenida en el expediente N° 00021-

2014-PI/TC, señala que la creación de dicho régimen no iba en contra de este principio, sin embargo, a dicha resolución le otorga el carácter de sentencia interpretativa, al establecer algunos aspectos que se deben tomar en consideración, a fin de entender la constitucionalidad de la norma, su decisión es tomada en base a cuatro factores: la finalidad constitucional, las características de distinción de las Mype, la temporalidad del régimen y la reducción de los derechos laborales. Asimismo, el Tribunal Constitucional, exhorta a la modificación del artículo 51 del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, a fin de establecer un plazo máximo para permanecer en este régimen, ya que sostiene que este extremo es el que garantiza la legitimidad del régimen especial.

Señalando de forma breve el análisis que realiza el Tribunal Constitucional, para emitir su decisión, en primer lugar, sobre el factor de finalidad constitucional, determina que el tratamiento diferenciado aplicado a través de este régimen estaría siendo aplicado para cumplir, con el deber del Estado de fomentar el desarrollo y trabajo productivo de este sector, por lo cual resultaría legítimo. Sobre las características de distinción de las Mypes, consideró que al existir aun dos normas vigentes que regulen el régimen especial, en las cuales existe diferencia respecto de los requisitos que se exige en cada uno, para poder afiliarse o permanecer en el régimen especial, sí se encuentra fuera de una justificación objetiva, ya que se debería exigir el cumplimiento de los mismos requisitos para todo este sector.

Sobre la temporalidad, como tercer factor bajo análisis, el Tribunal Constitucional, recalca la importancia de establecer un plazo máximo de aplicación de las normas especiales, ya que este carácter es el que le otorga legitimidad a este tipo de regulaciones, dado que, autorizar una permanencia indefinida dentro de este régimen, no cuenta con una justificación objetiva, viéndose afectado además el principio de progresividad.

Por último, sobre la reducción de derechos laborales, el Tribunal determina la existencia de una vulneración grave, al restringir derechos fundamentales de carácter laboral y previsional, sin embargo, considera que, al justificarse la disminución de derechos laborales en el cumplimiento de un propósito constitucional, se estaría cumpliendo con la justificación objetiva.

A partir del análisis realizado por el Tribunal Constitucional, se es de la opinión que, el principal factor que vulnera el Principio de Igualdad es el de la temporalidad, ya que, al permitir que la aplicación de este régimen reductor de derechos sea permanente, se está autorizando una diferenciación injustificada, al impedir que los trabajadores sujetos a este régimen, logren adquirir los derechos y beneficios laborales del régimen general del sector privado, pues, no existe una disposición que controle el tiempo de permanencia dentro de este régimen y que asegure el traspaso de los trabajadores al régimen laboral general, afectando de igual forma la progresividad de sus derechos laborales.

En este extremo, debemos considerar lo señalado por Neves Mujica (2009), el cual resalta la importancia de una aplicación temporal de este tipo de regímenes, al señalar que:

Un régimen laboral especial por tamaño de la empresa debe ser de carácter promocional, con la finalidad de contrarrestar temporalmente la disminución en la productividad a través de una reducción global en lugar de imponer únicamente restricciones en las condiciones laborales. Este enfoque busca lograr una nivelación efectiva a lo largo de algunos años, en tanto, la permanencia de un trato desigual injustificado y la reducción de incentivos para el crecimiento son consecuencias evitables si se implementa este enfoque. (citado en Verano, 2021, p.30)

Al respecto, mientras no exista modificación en la regulación vigente del Régimen Laboral Especial Mype, a través de la cual se establezca un plazo máximo para permanecer dentro de este régimen, la vulneración al Principio de Igualdad y No Discriminación, se estará configurando, al permitir la diferenciación de derechos y beneficios laborales que recae sobre los trabajadores de este sector.

## **2.2 Tratamiento del Principio de No Discriminación dentro del ámbito laboral en el Derecho Internacional**

La protección del Principio de Igualdad y No Discriminación dentro del ámbito laboral, en el Derecho Internacional, se puede ver manifestado a través del Convenio Nro. 111 de la OIT, referido a la discriminación en el empleo y ocupación, el cual fue ratificado por el Perú en el año 1970, el propósito de este Convenio se orienta a

establecer pautas para prevenir y eliminar toda forma de discriminación dentro del ámbito laboral. (OIT,1958).

Asimismo, la regulación contenida en este instrumento no establece pautas que limiten su ámbito de aplicación, por ello, conforme sostiene la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (1996), lo que la Organización Internacional de Trabajo, busca a través de este instrumento normativo, es crear la obligación de los Estados que lo ratifiquen, de garantizar la protección de las personas, de cualquier tipo de discriminación que pudiera darse en materia de empleo y ocupación, obligación que debe ser contemplada por los poderes públicos, dentro de las políticas de empleo que se establezcan. (citado en Pacheco, 2010, p.814).

Sobre la base de lo mencionado y siguiendo lo dispuesto en el artículo 1, inciso 1b, del Convenio Nro. 111 de la OIT, la discriminación en materia de empleo y ocupación, además de comprender las exclusiones, distinciones o preferencias por motivos raza, color, sexo, religión u opinión política, también se configurará cuando exista “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo (...)” (OIT, 1958).

Al respecto, podemos indicar que, en el caso del Perú al haber creado una regulación especial en materia de empleo, como el Régimen Laboral Mype, a través del cual se establece una diferencia en el otorgamiento de los derechos laborales en comparación a los otorgados en el régimen laboral general, generando que se vea alterada la igualdad de trato y se disminuya la oportunidad de los trabajadores de este sector de acceder a mejores derechos y beneficios laborales, la discriminación señalada por el Convenio en mención, se estaría configurando, además de generar la transgresión a una norma internacional ratificada por el Perú.

Asimismo, el Estado peruano estaría incumpliendo con la obligación contemplada en el artículo 2 de este convenio, la cual establece que, mediante el uso de mecanismos idóneos, los Estados que reconocen dicho convenio se obligan a formular disposiciones normativas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral. (OIT, 1958). Sin embargo, a través de la regulación del Régimen Laboral Mype, se hace todo lo contrario, ya que, en lugar de incentivar el respeto de los derechos laborales, se autoriza la reducción de estos de manera injustificada.

Por último, otra de las disposiciones del Convenio Nro. 111, que se incumple con la regulación establecida para el Régimen Laboral Mype, es la señalada en el artículo 3, inciso c, referida a derogar las disposiciones legislativas que vayan en contra de lo regulado en el Convenio. (OIT, 1958). Siendo el caso que, desde el año 2003, año en que entró en vigencia, la primera regulación del Régimen Laboral Mype, a la actualidad, no se ha producido ninguna derogación o modificación que mejore las condiciones del trato diferenciado y discriminatorio que reciben los trabajadores de este sector, en especial los del sector microempresa, al ser el grupo de trabajadores al que más derechos y beneficios laborales se le han disminuido.

Para finalizar, se es de la opinión, que el Estado debe asumir con mayor responsabilidad, las obligaciones asumidas a nivel internacional en materia laboral, a fin de garantizar el verdadero respeto de los derechos laborales, más allá de las justificaciones de desarrollo económico que se hayan buscado para establecer este tipo de regulaciones especiales que afectan derechos, ha debido primar la defensa de la dignidad de la persona y otorgar condiciones y derechos laborales que la resguarden.

### **2.3 Comparación entre los Regímenes de salud del Seguro Social de Salud – EsSalud y el Régimen del Seguro Integral de Salud Microempresa – SIS Microempresa**

Para realizar un análisis comparativo entre el Régimen del Seguro Social de Salud – EsSalud y el Régimen del Seguro Integral de Salud Microempresa – SIS Microempresa, se debe iniciar resaltando, algunas características esenciales de cada uno, las cuales se pueden apreciar en la Tabla 3, siendo estas necesarias para un mejor reconocimiento de cada régimen de salud.

En primer lugar, sobre la naturaleza de cada uno, el Seguro Social de Salud – EsSalud, viene a ser de naturaleza contributiva, al ser los afiliados quienes a través de aportes mensuales cubran el aporte total, el cual para los asegurados regulares, es decir, los trabajadores dependientes en actividad, su empleador debe realizar el aporte del 9% de la remuneración mensual del trabajador, en cuanto al Seguro Integral de Salud Microempresa – SIS Microempresa, este es de naturaleza semicontributiva, al subsidiar el Estado el 50% del aporte y el 50% restante ser cubierto por el empleador.

Por otro lado, el Régimen del Seguro Social de Salud – EsSalud, afilia en mayor parte a los trabajadores del sector privado formal y sus derechohabientes, al contemplar, la afiliación obligatoria de los trabajadores de la pequeña, mediana y gran empresa que desarrollan su labores bajo el régimen laboral de la actividad privada, en cambio, el Régimen del Seguro Integral de Salud Microempresa – SIS Microempresa, viene a ser un régimen especial de salud, creado específicamente para afiliar a los trabajadores del sector microempresa, cuyos empleadores cumplan con estar registrados en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa- REMYPE, lo cual les permite acceder al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa regulado a través del Decreto Supremo N° 013-2013- PRODUCE, el cual contempla la aplicación del Régimen de Salud SIS- Microempresa. (Ministerio de la Producción, 2013, artículo 64).

**Gráfico 3**

***Gráfico comparativo de las características del régimen de salud de Essalud y el régimen de salud del SIS- Microempresa***

COMPARACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL RÉGIMEN DE SALUD DE ESSALUD Y EL RÉGIMEN DE SALUD DEL SIS- MICROEMPRESA		
CARACTERÍSTICAS	ESSALUD	SIS- MICROEMPRESA
<b>Tipo de Régimen</b>	Régimen Contributivo	Régimen Semicontributivo
<b>Financiamiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurados regulares: 9% de la remuneración mensual.</li> <li>• Asegurados pensionistas: 4% de la pensión.</li> <li>• Asegurados potestativos: según plan elegido.</li> </ul>	El aporte es subsidiado 50% por el Estado y 50% por el empleador, equivalente a la suma de 15 soles.
<b>Afiliados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores dependientes del sector público y privado sus y derechohabientes.</li> <li>• Trabajadores independientes y derechohabientes.</li> </ul>	Trabajadores de la microempresa, cuyo empleador se encuentre registrado en el REMYPE.

Nota: Elaboración propia

Ahora, a fin de analizar la protección que garantiza cada régimen de salud a sus afiliados, corresponde identificar las prestaciones que otorga cada uno, conforme se señalan en la Tabla 4, la cual se muestra a continuación:



**Gráfico 4**

*Gráfico comparativo de las prestaciones otorgadas por el régimen de salud de Essalud y el régimen de salud del SIS- Microempresa*

COMPARACIÓN DE LAS PRESTACIONES OTORGADAS POR EL RÉGIMEN DE SALUD DE ESSALUD Y EL RÉGIMEN DE SALUD DEL SIS- MICROEMPRESA		
PRESTACIONES	RÉGIMEN DE SALUD DE ESSALUD	
	Base Legal: Ley N° 27056 y D.S 002-99-TR Ley N° 26790 y D.S 009-97-SA	
	RÉGIMEN DE SALUD DE SIS- MICROEMPRESA	
	Base Legal: D. S N° 020-2014-SA D. S N° 008-2010-SA	
	Tipo de Cobertura: Capa Simple y Compleja. (Anexo 1. D.S N° 009-97-SA)	
	Tipo de Cobertura: Capa simple (Anexo 1. D.S N° 009-97-SA)	
Prestaciones de salud contempladas en el Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS)	Prestaciones Prevención, Promoción y atención de la salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación para la salud</li> <li>• Evaluación y control de riesgos</li> <li>• Inmunizaciones</li> </ul>
	Prestaciones de Recuperación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención médica de hospitalización y ambulatoria</li> <li>• Medicinas e insumos médicos</li> <li>• Prótesis y aparatos ortopédicos imprescindibles</li> <li>• Servicios de rehabilitación</li> </ul>
	Prestaciones de Bienestar y Promoción Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades de proyección</li> <li>• Actividades de ayuda social</li> <li>• Rehabilitación para el trabajo</li> </ul>
	Prestaciones de Maternidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implica el cuidado de la salud de la madre gestante y la atención del parto extendiéndose al período de puerperio y al cuidado de la salud del recién nacido.</li> </ul>

<b>Prestaciones económicas</b>	<b>Subsidio por incapacidad temporal para el trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica a partir del día 21 de incapacidad temporal.</li> <li>• Equivale al promedio de las últimas 12 remuneraciones por el número de días de goce de la prestación.</li> <li>• Por un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.</li> </ul>	No otorga esta prestación
	<b>Subsidio por maternidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se otorga por 98 días, anteriores o posteriores al parto.</li> <li>• Equivale al promedio diario de las 12 últimas remuneraciones por número de día de goce de la prestación.</li> </ul>	No otorga esta prestación
	<b>Subsidio por lactancia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En beneficio del recién nacido vivo.</li> <li>• Equivale al monto de 820 soles.</li> <li>• En parto múltiple se otorga por cada recién nacido.</li> </ul>	No otorga esta prestación
	<b>Subsidio por sepelio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se requiere acreditar los gastos por servicios funerarios.</li> <li>• Será hasta por el monto máximo de 2070 soles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se otorga según la edad del fallecido.</li> <li>• El monto máximo será de 1000 soles</li> </ul>

**Nota 1:** Congreso de la República, 1999, Ley N° 27056; Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1999, D.S N°002-99-TR; Congreso de la República, 1997, Ley N° 26790; Ministerio de Salud, 1997, D.S N°009-97-SA; Ministerio de Salud, 2014, D. S 020-2014-SA; Ministerio de Salud, 2010, D. S N°008-2010-SA.

**Nota 2:** Elaboración propia del cuadro comparativo.

Al realizar la lectura de la información contenida en el Gráfico 4, podemos identificar que, en cuanto a las prestaciones de salud, ambos regímenes contemplan los tipos de prestaciones señaladas dentro del Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS), establecido por el Ministerio de Salud, el cual se configura como el plan mínimo de atenciones que deben brindar todas las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPRESS), el PEAS actual fue regulado a través del Decreto Supremo N° 023-2021-SA (Ministerio de Salud, 2021), siendo que cada dos años, es revisado por el Ministerio de Salud a fin de señalar las atenciones médicas que se debe incluir conforme al contexto vigente.

Sin embargo, la diferencia entre ambos regímenes, recae en el nivel de cobertura que abarca cada uno, pues en el caso de EsSalud, este cubrirá las enfermedades contempladas tanto dentro de la capa simple como la capa compleja, las cuales se encuentran detalladas en el Anexo 1 de Decreto Supremo N° 009-97-SA (Ministerio de Salud, 1997), siendo que la capa compleja implica la atención de enfermedades de mayor complejidad, en cambio el SIS Microempresa, únicamente cubre las prestaciones de salud que correspondan a las enfermedades de capa simple, es así que, EsSalud proporciona una cobertura más amplia para sus afiliados.

De igual forma, otra clara diferencia es que, el régimen de Essalud, además de otorgar los servicios básicos de atención médica, otorga a sus afiliados prestaciones de carácter económico, como son los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo, maternidad, lactancia y sepelio, subsidios que se encuentran contemplados dentro de la protección mínima de la Seguridad Social señalada en el Convenio N° 102 de la OIT, revisado en apartados anteriores, prestaciones de las cuales los trabajadores de la microempresa, han sido excluidos de poder recibirlas sin justificación válida.

Dado que, si bien la razón de no contemplar el otorgamiento de dichas prestaciones dentro del régimen SIS Microempresa, se debe a la distinción en las fuentes de financiamiento de cada régimen, como señala Sánchez (2012), al realizar este tipo de exclusión de los trabajadores de la microempresa, se está configurando un trato diferenciado incompatible con nuestra constitución, al verse transgredido el principio de universalidad de la Seguridad Social, además de afectar el principio de integralidad, a causa de la exclusión de este grupo de trabajadores de poder acceder

a mejores prestaciones, y al no encontrar sustento objetivo que justifique el trato diferenciado, también se está vulnerando el Principio de Igualdad y No Discriminación.

Los empleados de las microempresas merecen tener acceso a la misma protección que los demás trabajadores del sector privado. Esto se debe a que son el único grupo de trabajadores excluidos de la posibilidad de afiliarse de manera regular al seguro de Essalud. La normativa actual permite la afiliación voluntaria de los trabajadores de microempresas al régimen de EsSalud, dejando a criterio de los empleadores dicha afiliación. A diferencia de otras empresas del sector privado, incluidas las pequeñas empresas, esta afiliación no es obligatoria para las microempresas.

Para finalizar, se debe indicar que, es necesario que, el legislador al momento de emitir las normas que regulan los parámetros de la Seguridad Social deba tomar en cuenta el Principio de Igualdad, ya que, al regirse bajo ese principio, se podrá evitar la creación de normas que contengan distinciones irrazonables o artificiosas frente a supuestos idénticos, de igual forma no podrá excluir del ámbito de aplicación de la norma, situaciones que realmente no contemplen diferencias evidentes. (Beltrán, 2001).

#### **2.4 Aplicación del Test de igualdad en el Régimen Especial de Salud de la Microempresa**

Después de haber realizado la comparación, entre el régimen del Seguro Social de Salud- EsSalud y el régimen del Seguro Integral de Salud de la Microempresa- SIS Microempresa y haber identificado ciertas diferencias, que evidencian una disminución en la protección de la Seguridad Social que reciben los trabajadores de la microempresa, en comparación con la protección que reciben los trabajadores del régimen general, es necesario analizar si a pesar de ello, la creación de este régimen especial de salud no resulta contrario al principio bajo estudio.

Dicho análisis se podrá lograr mediante la aplicación del Test de Igualdad, desarrollado por el Tribunal Constitucional a través de los expedientes Nro.00045-2004-PI/TC y 00004-2006-PI/TC, los cuales establecen ejercer la evaluación constitucional de igualdad, en base al examen de tres subprincipios, a fin de determinar si un tratamiento diferenciado resulta contrario o no al Principio de

Igualdad y No Discriminación, siendo los tres subprincipios, los que se detallan y analizan a continuación:

#### **2.4.1 Examen de Idoneidad**

A través de este lo que se busca es identificar si la medida aplicada resulta adecuada para alcanzar el objetivo propuesto, de forma que exista congruencia entre ambas y establecer la legitimidad constitucional del objetivo. En el presente caso, la medida adoptada ha sido la creación del Régimen de Salud de la Microempresa – SIS Microempresa, a fin de reducir los costos laborales que implica el pago de las contribuciones de la Seguridad Social para el empleador, a fin de incentivar la formalización, al respecto, dicha medida no resulta idónea ya que, los costos de la Seguridad Social, no son los principales que afectan al empleador, sino la baja productividad del sector, pudiendo haber adoptado medidas que incidieran en ello y no en la protección que le otorga el derecho a la Seguridad Social al trabajador, por lo cual el régimen señalado no superaría este extremo.

#### **2.4.2 Examen de Necesidad**

Implica determinar y establecer que no existe mejor medida o medio alternativo suficiente, que lesione menos el derecho que viene siendo afectado por la medida y que igualmente permita lograr el fin propuesto, en caso de existir dicha medida, la medida analizada no podría superar el examen de necesidad.

La evaluación de este extremo, va ligado al anterior, en el sentido que si la medida adoptada no resultaba idónea, implica la existencia de una mejor alternativa para lograr el objetivo propuesto, lo cual en el caso del Régimen de Salud de la microempresa, si se configura, ya que, si era posible establecer medidas más benignas, para incentivar la formalización como incentivos tributarios o facilidades administrativas, en lugar de medidas que excluyan al trabajador de la microempresa, de poder recibir mejores atenciones médicas y prestaciones económicas frente a contingencias.

#### **2.4.3 Examen de proporcionalidad**

Finalmente, a través de este examen, se analiza que el objetivo que se busca alcanzar con la medida establecida sea proporcional al grado de afectación del derecho fundamental, para el caso bajo análisis, se ha ponderado el objetivo de

promover el empleo y el desarrollo económico, sobre el derecho fundamental a la Seguridad Social de los trabajadores de la microempresa.

Ello, no resulta proporcional ya que además de afectar el derecho a la Seguridad Social, se estaría afectando el principio de progresividad y no regresividad de los derechos sociales, al verse disminuidas las condiciones de protección de la Seguridad Social, que ya habían sido otorgadas a los trabajadores de este sector, antes de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086, que procedió a excluir del régimen de EsSalud a los trabajadores de la microempresa, los cuales con la Ley N° 28015, eran contemplados como asegurados regulares de EsSalud (Congreso de la República, 2003, artículo 50), a pesar de la ya existencia de un régimen laboral especial, permitiendo que se les otorgue todas las prestaciones que este régimen comprende, por lo que, la norma en lugar de mejorar únicamente ha perjudicado al trabajador de la microempresa al no poder acceder a prestaciones ya creadas y otorgadas a través de un régimen de salud al cual se encuentran afiliados el resto de trabajadores del sector privado.

Bajo los argumentos señalados, se puede indicar que, la creación del Régimen Especial de Salud de la Microempresa configura una afectación al Principio de Igualdad y No Discriminación, al someterlos a un régimen de salud, con prestaciones reducidas en comparación al régimen de salud aplicable al resto de trabajadores del sector privado, sin que existan elementos objetivos y razonables que justifiquen la medidas, configurándose la creación del Régimen Especial de Salud de la microempresa como una medida discriminatoria.

### **3. RESULTADOS OBJETIVO ESPECÍFICO III: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO**

#### **3.1 Contenido del derecho a la Seguridad Social**

En principio, la Seguridad Social al encontrarse reconocida como derecho fundamental de la persona a través de diversos instrumentos normativos internacionales, implica según lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo- OIT (2003), que las personas puedan recibir una protección que garantice el acceso a la asistencia médica y seguridad del ingreso, ante contingencias como la vejez, enfermedad, maternidad, invalidez o accidentes de trabajo. La definición establecida por la OIT ha sido considerada como la base del derecho a la seguridad social, tanto en el Perú como en diversos países de la región, al momento de establecer su propia normativa sobre la materia.

De la conceptualización señalada, podemos indicar que, el primer componente del derecho a la Seguridad Social es el objetivo de garantizar la protección de la persona en dos extremos: la protección de la salud y la seguridad de sus ingresos, con lo cual el contenido de este derecho, además de abarcar la salud, también contempla protección en un sentido económico, frente a las contingencias señaladas, las cuales se configuran en aquellas situaciones que podrá atravesar cada individuo, ocasionando que se vea disminuido e incluso extinguida su capacidad de trabajo (Abanto , 2014). Por lo cual, las fuentes de ingreso de la persona se verán afectadas, de este modo, además se podrá contribuir a prevenir y disminuir los niveles de desigualdad, en respeto de la dignidad humana y a incentivar la inclusión social.

Asimismo, en el Perú, el Tribunal Constitucional (2011), sustentado en el hecho de que la persona es el fin supremo de la sociedad y el Estado, establece que el derecho a la Seguridad Social contempla el deber de la sociedad de crear instituciones y mecanismos que logren brindar recursos y soluciones ante determinados problemas, de forma que la persona pueda vivir en armonía con su dignidad. De la conceptualización señalada, podemos rescatar que el contenido del derecho a la Seguridad Social se vincula, además, con el respeto a la dignidad humana, en tanto la protección que se brinda a través de este derecho busca preservar la misma.

Por otro lado, al momento de realizar una revisión de los principales instrumentos normativos internacionales en materia de Seguridad Social, como son el Convenio Nro. 102 de la OIT (1952) y la Recomendación Nro. 202 de la OIT (2012), se puede identificar que, ambos se basan en establecer las ramas principales que los sistemas de seguridad social de los países que ratifiquen dichos instrumentos deben considerar dentro de la protección que otorguen como parte del derecho a la Seguridad Social, al establecer las condiciones mínimas, que deben garantizar los estados sobre cada una de ellas, al igual que se establece, principios rectores sobre los cuales guiar cada normativa y distintas opciones de flexibilidad a fin de alcanzar una protección universal de la población y riesgos sociales de forma gradual según las condiciones de cada país.

Sobre la base de lo mencionado, se puede indicar que, al haberse establecido las condiciones mínimas de protección que debe contemplar cada país dentro de sus normas individuales de la Seguridad Social en el Convenio Nro. 102 de la OIT (norma base), ello, permite establecer con mayor certeza, que el contenido esencial del derecho a la Seguridad Social, se centra en otorgar protección a la persona, no solo en lo referido a la salud sino también en su economía, al preocuparse por asegurar tanto la atención de salud, a través del acceso a servicios médicos, como la cobertura de las contingencias, a través de otorgamiento de prestaciones económicas que sirvan de recursos suficientes para satisfacer sus necesidades y lograr con ello que la persona pueda mantener su nivel de vida y no verse afectada de manera drástica.

Asimismo, se debe añadir que, si bien al ser pautas mínimas las que se establecen, los modelos o sistemas de seguridad social no serán iguales, por lo cual no se puede indicar que existe un único modelo de seguridad social que se deba seguir, para recién considerar que se está cumpliendo con el contenido del derecho a la Seguridad Social, sin embargo, los objetivos que se plantee dentro de cada sistema de Seguridad Social deben estar orientados a cumplir de forma gradual con dicha protección.

Bajo ese orden de ideas y siguiendo los objetivos de la presente investigación, al examinar el régimen especial de salud de la microempresa (SIS Microempresa), descrito en el apartado anterior, podemos señalar que el contenido del derecho a la

Seguridad Social estaría siendo afectado, en tanto, si bien el régimen del Seguro Integral de Salud (SIS) subsidiado por el Estado, por ende con mayores límites en el presupuesto destinado a satisfacer las prestaciones de salud y las prestaciones económicas establecidas por los instrumentos normativos internacionales, fue creado con el fin de garantizar el aseguramiento universal de salud, otorgando preferencia a las personas que se encuentran en situación de pobreza y a aquellas que no pueden acceder a otro tipo de seguro de salud; en el caso de los trabajadores de la microempresa, la creación de un régimen especial de salud, en lugar de incluirlos dentro del régimen del Seguro Social de Salud (Essalud) al cual pertenecen el resto de trabajadores del sector privado, configura una afectación al derecho a la Seguridad Social, dado que, se establece una diferenciación injustificada, la cual impide que los trabajadores de la microempresa, puedan acceder a mejores prestaciones de salud y económicas.

Como se pudo observar anteriormente, el régimen SIS Microempresa, contempla una reducida cobertura de atenciones médicas y prestaciones económicas en comparación con las otorgadas dentro del régimen del Seguro Social de Salud (Essalud), no existiendo un fundamento válido, para justificar la razón de crear un régimen de salud especial con menores prestaciones, cuando este grupo de trabajadores podría pertenecer al grupo de asegurados regulares, donde se encuentra el resto de trabajadores del sector privado y recibir igual trato.

Para finalizar este punto, se debe considerar que, la implementación de sistemas de Seguridad Social idóneos para los trabajadores se hace necesario, en tanto representan el bienestar de los trabajadores, además de con ello contribuir a mejorar la productividad y competitividad de la empresa, influyendo en el desarrollo económico.

### **3.2 Principio de progresividad y no regresividad del derecho a la Seguridad Social**

Como parte de los principios que rigen los derechos sociales, a los cuales pertenece el derecho a la Seguridad Social, se encuentra el principio de progresividad y no regresividad, contemplado tanto en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), como en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1966). Este principio, según sostienen Abramovich & Curtis (2002), implica que, a fin de alcanzar los objetivos que

establece el reconocimiento total de los derechos sociales, se debe considerar en primer lugar, que la progresividad comprende dos aspectos complementarios, primero la gradualidad, en el sentido que se debe establecer plazos razonables para alcanzar los objetivos correspondientes y en segundo lugar, la búsqueda del progreso, a través del establecimiento de mejoras en las condiciones de goce y ejercicio de los derechos sociales. Asimismo, en cuanto a la prohibición de regresividad, los autores señalan, que esta implica la expresa prohibición de hacia el Estado, de adoptar políticas y medidas que agraven la situación vigente de los derechos sociales, la cual fue obtenida en las mejoras progresivas aplicadas, asimismo, el Estado se encuentra prohibido, de reducir los niveles de protección o derogar los derechos ya ganados. (citado en Vidal, 2007, p.475).

Sobre la base de lo mencionado, se puede indicar que, el régimen de salud especial establecido para los trabajadores de la microempresa, a través del Decreto Supremo Nro. 013-2013- PRODUCE (Ministerio de la Producción, 2013, artículo 64), estaría yendo en contra de lo que rige este principio, pues, conforme se pudo verificar en apartados anteriores de la presente investigación, la primera norma que reguló el régimen laboral especial de la microempresa, en el año 2003, correspondiente a la Ley Nro. 28015, a pesar que estableció reducciones de ciertos derechos y beneficios laborales, en el aspecto de la Seguridad Social en Salud, mantuvo que los trabajadores de la microempresa fueran contemplados como asegurados regulares del régimen del Seguro Social de Salud (Essalud) (Congreso de la República, 2003, artículo 50), al igual que los trabajadores de la pequeña empresa y gran empresa para los cuales se hacía aplicable el régimen laboral general del sector privado. Sin embargo, a través de la norma posterior que regularía el régimen laboral especial de la microempresa (Decreto Legislativo Nro. 1086), se autorizó que los empleadores de la microempresa, afilien de forma voluntaria a sus trabajadores al régimen regular de aseguramiento de salud, al crear a la vez el régimen Semicontributivo de salud de la microempresa (SIS Microempresa), mientras que, para el resto de sectores laborales si se mantuvo la obligatoriedad de ser afiliados regulares del régimen del Seguro Social de Salud – Essalud.

Por otro lado, si bien se ha establecido a través del Convenio Nro. 102 de la OIT (1952) que, la progresividad de las prestaciones de la Seguridad Social, se encuentra sujeta a las condiciones y posibilidades de desarrollo de cada país, dependiendo así

de los recursos económicos con los que cuente cada Estado y la forma en que administra los mismos, se considera que se debe supervisar y evaluar, el avance que se esté ejecutando con el propósito de lograr el objetivo de satisfacer de manera eficaz las prestaciones establecidas por la Seguridad Social.

Ahora, aplicando lo expuesto al caso del Régimen especial de salud de la microempresa, podemos ver que la norma no ha cumplido en demostrar un avance en la progresividad de las prestaciones establecidas en el régimen, pues, desde el año 2008, año en que entró en vigencia el Decreto Legislativo Nro. 1086, a través del cual se creó el régimen Semicontributivo de salud de la microempresa, habiendo transcurrido quince años, las prestaciones de salud y prestaciones económicas que se otorga a los trabajadores de la microempresa, siguen siendo las mismas con las que se inició, viéndose afectados únicamente los trabajadores de la microempresa.

Aunado a ello, como ya se ha mencionado previamente, el régimen del Seguro Integral de Salud Microempresa – SIS Microempresa, es un régimen Semicontributivo, es decir que, no se encuentra financiado únicamente por el Estado, sino que el empleador cubre la mitad del aporte correspondiente, hecho que le brinda al trabajador de la microempresa, una posición distinta al resto de personas afiliadas al Sistema Integral de Salud (SIS), en tanto en su mayoría vienen a ser personas en situación de pobreza y desempleo, mientras que los trabajadores de la microempresa, al ofrecer sus servicios a un empleador, el cual cubre parte del aporte del aseguramiento de salud, debieran recibir acceso a mejores prestaciones de salud, con el fin además, de alcanzar un trato igualitario en comparación con el resto de trabajadores asalariados del sector privado, debiendo haber establecido mejoras progresivas en los aportes que realice el empleador a fin de mejorar paralelamente el aseguramiento de salud del trabajador de la microempresa.

De igual forma, la posición señalada, encuentra sustento en lo indicado por el Comité de Derechos económicos, Sociales y Culturales, en su Observación general N°3 (1990), en la cual se refiere a la aplicación de regresividad de los derechos sociales, señalando al respecto que, en caso se determinara la necesidad de aplicar una medida regresiva, sobre alguno de los derechos sociales, dicha medida deberá ser cuidadosamente justificada en base al resto de derechos reconocidos en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por lo cual, podemos determinar que en caso se realizara una regresividad injustificada, de alguno de los derechos sociales, como el caso del derecho a la Seguridad Social, esta debe encontrar sustento en favor de alguno de los demás derecho, hecho que para el caso que se analiza, no se ha configurado, en tanto lo que se ha tomado en cuenta para establecer este régimen especial de salud, es una apreciación subjetiva, la cual considera que tales acciones influirían en la reducción de la informalidad del sector.

Para finalizar este apartado, debemos señalar la importancia de avanzar de forma gradual en la protección que se brinda a través de la Seguridad Social, con el propósito de lograr incrementar y mejorar la calidad de vida de las personas.

### **3.3 Las prestaciones económicas de salud como contenido del derecho a la Seguridad Social**

Después de haber analizado, el contenido esencial del derecho a la Seguridad Social y el carácter progresivo de este derecho, en este apartado y a fin de alcanzar los objetivos propuestos, corresponde analizar la importancia que las prestaciones económicas como parte del contenido mínimo del derecho a la Seguridad Social adquieren, conforme lo reconocido en el Convenio Nro. 102 de la OIT.

En principio, se debe comenzar señalando, que tal y como se ha determinado en párrafos anteriores, uno de los extremos que protege el derecho a la Seguridad Social, es la seguridad de los ingresos, el cual se basa en garantizar protección ante las contingencias que pudiera sufrir la persona a lo largo de su vida, las cuales le impidan seguir generando ingresos durante un periodo. La finalidad de su cobertura se orienta a proteger los recursos que sean necesarios, para que la persona afectada, pueda seguir manteniendo una subsistencia digna, ello, lo materializa a través del otorgamiento de prestaciones económicas, cuya naturaleza se basa en contribuir a garantizar el bienestar del ciudadano. (Carrasco, 2023).

Por otro lado, como sostienen Muñoz & Gutarra (2016), las prestaciones económicas otorgadas por el Seguro Social de Salud representan el interés de la Seguridad Social, por asegurar la estabilidad familiar y económica de las personas. Asimismo, para el otorgamiento de estas prestaciones no se puede legitimar a un sujeto privado para

que las efectúe, pues, es deber del Estado, actuar a través del órgano correspondiente (EsSalud) y asegurar las condiciones mínimas que implica este derecho, otorgando las prestaciones que corresponde. (Vidal, 2020).

Al respecto, podemos indicar que el otorgamiento de las prestaciones económicas busca otorgar seguridad a la subsistencia de la persona, en situaciones donde se vea afectada por una contingencia, además de representar un deber del Estado, garantizar las condiciones mínimas establecidas por la Seguridad Social, a las cuales se encuentra sujeta al haber ratificado el Convenio Nro. 102 de la OIT.

Es así como, las contingencias protegidas económicamente a través de la legislación peruana, conforme lo regulado en el artículo 9 de la Ley N° 26790, corresponden a los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo, maternidad, lactancia y sepelio. (Congreso de la República, 1997, artículo 16). El procedimiento para otorgar el pago de dichas prestaciones económicas se encuentra regulado a través del Decreto Supremo N°013-2019-TR, mediante el cual se aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N°26790. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

El otorgamiento de estas prestaciones económicas de la salud debe ser vista y configurarse dentro del ámbito laboral, como una inversión económica y social y no como la generación de un gasto innecesario, pues, el otorgamiento de estas prestaciones garantiza que la persona pueda mantener una vida digna, y no vea disminuida su calidad de vida ante contingencias que limiten sus ingresos.

### **3.4 Subsidio por incapacidad temporal para el trabajo como medio de protección de la Seguridad Social**

Una de las prestaciones económicas, que debe considerarse como principal y necesaria de ser garantizada por el derecho a la Seguridad Social, es la prestación económica correspondiente a la incapacidad temporal para el trabajo, la cual como señala Guzmán (2018), es otorgada a fin de remediar aquellas afectaciones o pérdidas económicas, que las personas en actividad laboral, pudieran sufrir a causa del deterioro de su salud, configurándose de esta forma, como un medio de protección de la Seguridad Social.

La importancia de otorgar este tipo de prestación económica, a la persona que se encuentra en actividad laboral y que por causas ajenas a su voluntad se ve impedido de seguir generando ingresos, recae en la alta afectación que esta representa para la persona, es por ello, que la prestación económica bajo análisis, ha sido reconocida por diversas legislaciones, dándole en algunos casos, el mayor reconocimiento jurídico, al ser una de las contingencias que con mayor frecuencia se puede presentar en la vida del trabajador.

Asimismo, la importancia de esta prestación económica, se puede identificar en los antecedentes normativos internacionales de esta, al verificar que, la regulación de esta prestación inició con el Convenio Nro. 17 de la OIT (1925), a través del cual ya se regulaban parámetros de cobertura, ante la presencia de una contingencia ocasionada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, estableciendo las condiciones a tomar en cuenta para el otorgamiento de una indemnización, tanto para el asegurado como para sus derechohabientes. De igual forma, otro de los instrumentos normativos que reconoce el otorgamiento de una prestación económica a causa de accidentes de trabajo, es el Convenio Nro. 121 de la OIT (1964), al regular de forma específica las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

De esta forma, el primer punto a resaltar, respecto del otorgamiento de la prestación económica por incapacidad temporal para el trabajo, es que, se desprende del derecho a la Seguridad Social en Salud y cumple un fin resarcitorio, respecto del pago o remuneración que le corresponde a cada trabajador. Asimismo, su naturaleza se encuentra definida por el derecho a la Seguridad Social, al ser un mecanismo de protección que otorga este derecho, no pudiendo percibirse como de naturaleza remunerativa, ya que tampoco se otorga a cambio de una contraprestación

Por otro lado, al revisar la legislación nacional vigente en la materia, no se ha establecido una definición precisa, respecto de lo que implica dicha prestación, en tanto como ha señalado Vidal (2020), esta prestación económica o subsidio, representa una faceta de la Seguridad Social en Salud, por lo cual, tampoco se puede configurar como una ventaja patrimonial para el trabajador ya que su fin se orienta a suplir la pérdida de ingreso generada.

Conforme lo establecido, en la Ley N° 26790, Ley de Modernización del Seguro Social de Salud, en el Perú, el otorgamiento de esta prestación estará sujeta, al cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 10 y 12 de la ley en mención y se otorgará a partir del día veintiuno (21) de incapacidad, siendo obligación del empleador cubrir los primeros veinte días de incapacidad, debiendo otorgar su remuneración habitual durante dichos días, asimismo, la prestación solo se podrá otorgar por un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos, tiempo posterior a este plazo será considerada como una incapacidad permanente, otorgando otro tipo de procedimiento al respecto. (Congreso de la República, 1997, artículo 10 y 12).

El siguiente punto por resaltar, respecto del subsidio por incapacidad temporal para el trabajo como medio de protección de la Seguridad Social, es que, bajo los extremos señalados hasta el momento, impedir el acceso del trabajador a recibir este tipo de prestación económica, estaría configurando una afectación al derecho de la Seguridad Social, al representar una faceta de esta, como ha sido ya señalado, ya que es obligación del Estado, garantizar el acceso a esta prestación.

Asimismo, siguiendo lo sostenido por el Tribunal Constitucional (2005), la Seguridad Social, se concreta bajo el amparo de la denominada *doctrina de la contingencia*, lo cual produce que, dentro de la Seguridad Social, se condicione el otorgamiento de una prestación pecuniaria o asistencial, que este regida por los principios de progresividad, universalidad y solidaridad, en base a la exigencia de la elevación de la calidad de vida.

Para finalizar, debe quedar establecido que la importancia que adquiere el otorgamiento de la prestación de incapacidad temporal para el trabajo recae en la finalidad que este cumple, al servir como medio de protección para el trabajador que deja de percibir ingresos, lo cual ha de generar situaciones de inestabilidad económica, tanto para él como para las personas que se encuentre bajo su cargo en un sentido económico, viéndose afectada su calidad de vida.

En este extremo, se debe seguir, lo señalado por Zegarra (2018), en cuanto indica que, “dentro de la regulación en materia de Seguridad Social, en nuestro país, se establece la idea de que, la persona que no cuenta con la capacidad para seguir trabajando por un periodo tiene derecho a recuperarse sin sufrir perjuicio económico” (p.152).

### **3.5 Afiliación obligatoria de los trabajadores de la microempresa al Régimen Contributivo de salud – Essalud**

De acuerdo con la información expuesta en los capítulos y apartados anteriores de la presente investigación, a través de los cuales se ha buscado evidenciar la afectación al derecho a la Seguridad Social y al Principio de Igualdad y No Discriminación que genera la falta de otorgamiento del subsidio por incapacidad temporal para el trabajo dentro del Régimen de Salud del SIS- Microempresa, se hace fundamental establecer y reconocer, la importancia que adquiere el otorgamiento de prestaciones económicas o subsidios de la Seguridad Social al trabajador, al configurarse como un medio de protección que otorga el derecho a la Seguridad Social frente a contingencias que afecten la generación de ingresos del trabajador y a través de las cuales pueda empeorar su calidad de vida.

Bajo ese orden de ideas, es que, con la finalidad de garantizar el otorgamiento principalmente del subsidio por incapacidad temporal para el trabajo y demás prestaciones económicas a los trabajadores de la microempresa, se propone como mejor alternativa, establecer la afiliación obligatoria de los trabajadores de la microempresa, como asegurados regulares al Régimen Contributivo de Salud del Seguro Social de Salud- EsSalud.

La propuesta señalada, encuentra sustento, en primer lugar, en que el Decreto Supremo Nro.1086, al crear el Régimen de Salud Especial de la Microempresa – SIS Microempresa y excluir únicamente a este grupo de trabajadores, de poder ser afiliados obligatorios del régimen de EsSalud, no se basó en argumentos objetivos, sino únicamente argumentos subjetivos de los cuales se buscaba ver resultados a futuro y poder comprobar la efectividad de la medida adoptada.

Ello, se puede establecer, al tomar en cuenta lo señalado por Sánchez (2012), el cual establece sobre los costos laborales que:

El costo laboral unitario depende de dos variables, el costo laboral por trabajador (que incluye los costos salariales y no salariales) y el producto por trabajador (productividad del trabajo). Existen pues dos formas de reducir el costo laboral unitario: a través de una reducción de los costos laborales totales y a través de una mejora (incremento) de la productividad. (p.525).

A partir de lo señalado, se puede advertir que, la reducción de costos laborales del trabajador, no se configura como la única alternativa para alcanzar dicho propósito, sino que también existe incidencia de los niveles de productividad, para lograr reducir este aspecto. Asimismo, este argumento guarda relación, con los datos señalados anteriormente, respecto de los niveles de informalidad de este sector a la actualidad, pudiendo señalar, que realmente los costos laborales no son lo que afecta en mayor medida, la formalidad de este sector, sino su baja productividad también.

Por otro lado, a favor de la propuesta señalada, podemos indicar que, garantizar el acceso de los trabajadores del sector microempresa, a un sistema de Seguridad Social sólido, podrá influir en los niveles de informalidad, ello, conforme lo señalado por Sanguinetti (2016), quien precisa que, aquellos países en la región, que presentan menores niveles de empleo irregular o informal, son los países que contemplan un sistema de protección social sólido y asumen el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, como instrumento de inclusión social y de estabilización económica.

Es bajo los puntos señalados, que la mejor alternativa para eliminar la afectación al derecho de la Seguridad Social de los trabajadores de la microempresa y al Principio de Igualdad y No Discriminación, ocasionado por la falta de otorgamiento de prestaciones económicas dentro del Régimen de Salud SIS- Microempresa, es volver a considerar a los trabajadores de la microempresa, como asegurados regulares del Sistema de Salud del Seguro Social de Salud- EsSalud.

Garantizando con ello además, la igualdad de trato entre todos los grupos de trabajadores, al no existir condiciones laborales distintas entre los trabajadores de la microempresa y los de la pequeña, mediana y gran empresa, pues el tamaño de empresa, no se justifica como criterio objetivo para la reducción de derechos laborales, asimismo, al adoptar esta medida, se volverá a garantizar el respeto por el Principio de Progresividad y No Regresividad, correspondiente a los derechos sociales, como el derecho a la Seguridad Social, al haber ocasionado la regresividad en las prestaciones de la Seguridad Social otorgadas a los trabajadores de la microempresa cuando fueron reducidas con el establecimiento del Régimen Especial de Salud- SIS Microempresa.

## CONCLUSIONES

De acuerdo con los objetivos planteados en el Proyecto de la presente Investigación, se ha logrado establecer las siguientes conclusiones:

### ESPECÍFICAS:

1. El Régimen Laboral Especial de la Microempresa, regulado a través del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, se caracteriza por aplicar la reducción de determinados derechos y beneficios laborales, con el objetivo de promover la formalización de este sector, sin embargo, el contemplarlo como parte de los regímenes laborales especiales que admite nuestra legislación, resulta erróneo, dado que, no existen fundamentos objetivos que permitan identificar que la aplicación del régimen laboral general de la actividad privada resultaría desfavorable y por ende necesaria la creación de un régimen laboral especial que se adapte mejor a las condiciones del sector.
2. El Principio de Igualdad y No Discriminación dentro del ámbito laboral, en el ordenamiento peruano, se configura como un principio- derecho, el cual se enfoca en garantizar el acceso a igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación dentro de este ámbito, en cuanto a su alcance dentro del derecho internacional en materia laboral, este principio no solo protege a los trabajadores de las distinciones que se aplique, por motivos raza, color, sexo, religión u opinión política, sino también cuando exista cualquier distinción que ocasione que se vea anulado o alterado la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. En cuanto a su aplicación por el Régimen de Salud Especial de la Microempresa, se determina que este no supera el Test de igualdad, al haber sido posible establecer otro tipo de medidas que resulten menos lesivas y discriminatorias.
3. El contenido del derecho a la Seguridad Social aborda la protección, no solo en el extremo de garantizar el debido acceso a prestaciones de salud, sino también en el extremo de otorgar seguridad en los ingresos, razón por la cual establece como parte del contenido mínimo del derecho a la Seguridad Social, el otorgamiento de prestaciones económicas como el subsidio por incapacidad temporal para el trabajo,

a fin de que sirvan como un mecanismo de protección ante la presencia de diversas contingencias con las que se pueda ver afectada su generación de ingresos.

### **GENERAL:**

De acuerdo con las conclusiones arribadas previamente y el análisis integral realizado en la presente investigación, se concluye que, el Principio de No Discriminación y el derecho a la Seguridad Social de los trabajadores sujetos al Régimen especial de salud SIS Microempresa en el Perú, se ven afectados ante la falta de acceso al subsidio por incapacidad temporal para el trabajo, ello, debido a que, la falta de otorgamiento del subsidio señalado representa el incumplimiento de las condiciones mínimas que establece la norma base de la Seguridad Social, no existiendo sustento objetivo que justifique la diferenciación aplicada en la creación de un régimen especial de salud, el cual limita el acceso de los trabajadores de la microempresa, a una mejor protección de la Seguridad Social.

### **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda la modificación del artículo 63 del Decreto Supremo Nro. 013-2013-PRODUCE, a fin de que la disposición contenida en dicho artículo establezca la afiliación obligatoria de los trabajadores de la microempresa y su conductor al Régimen del Seguro Social de Salud EsSalud y sean contemplados como asegurados regulares de este régimen de salud.
2. Analizar de manera integral el problema de informalidad del sector microempresa, a través de un enfoque de gobernanza multinivel, en el que exista participación de autoridades a nivel nacional, provincial y municipal, con el objetivo de proponer medidas a corto y mediano plazo que promuevan el incremento y mejora de la productividad y competitividad de este sector, a fin de disminuir los niveles de informalidad.

## REFERENCIAS

- Abanto , R. (2014). *Manual el Sistema Privado de Pensiones*. Gaceta Jurídica.
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR]. (2017, 3 de enero). *¿Qué entendemos por principio de no discriminación?* ACNUR. [https://eacnur.org/es/blog/entendemos-principio-no-discriminacion-te\\_alt45664n\\_o\\_pstn\\_o\\_pst#:~:text=El%20principio%20de%20no%20discriminaci%C3%B3n,dignidad%20de%20todas%20las%20personas](https://eacnur.org/es/blog/entendemos-principio-no-discriminacion-te_alt45664n_o_pstn_o_pst#:~:text=El%20principio%20de%20no%20discriminaci%C3%B3n,dignidad%20de%20todas%20las%20personas).
- Ágreda, J. (2004). A propósito de la flexibilización en el derecho del trabajo: El régimen laboral de las microempresas. *Revista For Jurídico*, 1(03), 80-90. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18339>.
- Ágreda, J. (2010). Algunas reflexiones sobre las condiciones necesarias para considerar válido un régimen laboral especial. *IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 1(1), 633-644. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-633-644.pdf>.
- Alonso,M.(1996). La reforma del mercado de trabajo. *Themis*,(34), 35-46. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11831>.
- Barbagelata, H. (2008). La Renovación del Nuevo Derecho. *Derecho & Sociedad*, (30), 59-68. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17326>.
- Barona, R. (2017). Protección de la seguridad social en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. *Revista Páginas de Seguridad Social*, 1(1), 31-59. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/pagss/article/view/4845>
- Beltrán, N. (2001). *La igualdad ante la ley en el ámbito de la Seguridad Social* . Aranzandi Editorial.
- Benavides, A. (2008). *Análisis práctico de las prestaciones de la Seguridad Social*. Editorial Lex Nova S.A.

- Benedetti, C. (2014). Principio de Solidaridad y Progresividad a propósito de las aportaciones anteriores a octubre de 1962. *Ponencias Libres – VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social organizado por la SPDTSS.*, 807-824. <https://www.spdts.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-807-824.pdf>
- Briceño, A. (2011). *Derecho de la Seguridad Social*. Oxford. <https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/05/36.-seguridad-social-alberto-briceo-ruiz-2.pdf>
- Carrasco, H. (2023). Las Prestaciones Económicas como contenido del derecho fundamental a la Seguridad Social. *Boletín Informativo Laboral N° 133*, 1-14. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2023/boletin-no-133>
- Castillo, J. (2021). *Régimen Laboral MYPE*. Gaceta Jurídica.
- Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social. [CIESS]. (2016). *Seguridad Social para todos*. CIESS. [http://biblioteca.cieess.org/adiss/r1690/seguridad\\_social\\_para\\_todos](http://biblioteca.cieess.org/adiss/r1690/seguridad_social_para_todos).
- COMEXPERU. (30 de abril de 2021). *Mypes concentran el 79% del total de empresas exportadoras*. COMEXPERU. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/mypes-concentran-el-79-del-total-de-empresas-exportadoras#:~:text=A%20pesar%20de%20que%2C%20seg%3%BA%20del%20total%20enviado%20al%20exterior>.
- COMEXPERU. (2022). *Las micro y pequeñas empresas en el Perú. Resultados en 2021*. COMEXPERU. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-comexperu-001.pdf>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. [CEPAL]. (31 de octubre de 2022). *CEPAL presenta un panorama actual sobre las mipymes de América Latina y el Caribe en Foro de Economía en Cuba*. <https://www.cepal.org/es/notas/cepal-presenta-un-panorama-actual-mipymes-america-latina-caribe-foro-economia-cuba>.

Comité de Derechos económicos, Sociales y Culturales (1990). Observación General N° 3.

La índole de las obligaciones de los Estados Parte.

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34177.pdf>

Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. 30 de diciembre de 1993.

Congreso de la República (1997). Ley N° 26790. Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. 16 de mayo de 1997, Diario Oficial El Peruano.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/180F23BAE62B76C505257BD4005DF5F9/\\$FILE/8\\_L26790-1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/180F23BAE62B76C505257BD4005DF5F9/$FILE/8_L26790-1997.pdf)

Congreso de la República (1999). Ley N° 27056. Ley de Creación del Seguro Social de Salud. (ESSALUD). 30 de enero de 1999, Diario Oficial El Peruano.

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27056.pdf>

Congreso de la República (2008). Decreto Legislativo N°1086. Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. 28 de junio de 2008.

Diario Oficial El Peruano.

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01086.pdf>

Congreso de la República. (2003). Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa. 03 de julio de 2003. Diario Oficial El Peruano.

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28015.pdf>

Congreso de la República (2013). Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.

02 de julio de 2013. Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1081743>

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). Publicada el 11 de febrero de 1978.

[https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3n\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Adoptada el 10 de diciembre de

1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

- Deleen, L. (2015). *Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina. Experiencias, avances y desafíos*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_368329.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_368329.pdf)
- Eguiguren, F. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación . *Ius Et Veritas*, 63-72. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15730>
- Espino, M. (2019). Principio- derecho a la igualdad y la pensión por invalidez en el Sistema Privado de Pensiones: ¿ Discapacidad es igual a preexistencia? *Derecho & Sociedad*, (51), 71-87. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20859>
- Galicia, S. (2017). *Derecho e Informalidad, explicaciones alternativas a la relación entre el Derecho Laboral y la Informalidad a partir del Caso de Gamarra* [Tesis de Pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9944> .
- García, N. (2015). Las microempresas un segmento fundamental en el desarrollo empresarial y la generación de empleo en Colombia y Perú. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 2(2). <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/issue/view/V2N2> .
- García Morillo, J. (1991). *La cláusula general de igualdad en Derecho Constitucional*. . Tirant Lo Blanch.
- Ginneken, V. (2003). Extensión de la Seguridad Social. Políticas para los países en desarrollo. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(3), 305-325. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00178.x> .
- Gonzales, C, & Paitan, J. (2017). *El derecho a la Seguridad Social*. Fondo Editorial PUCP.
- Guzmán, L. (2018). Costos en el Sistema de Prestaciones Económicas de Essalud: subsidios a cargo del Empleador. *Derecho & Sociedad*, (50), 115-123. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20377>
- Indigoyen, B. (2020). El Tribunal Constitucional y la legitimidad del régimen laboral de las micro y pequeñas empresas. *Soluciones Laborales*, (151), 130-140. <https://epubf008b33091a79ad8025ea64d126d5d31.nubereader-epub.odilo.us/#/ca5d7a22-8f1b-4c9d-b4d5->

[427b7edd6b55/afeb68a014082a31632fba524782656f3e7a86edec9d80608f9b7627002bcf90](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1817/libro.pdf) .

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2021). *Perú: Estructura empresarial*, 2019. INEI.

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1817/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1817/libro.pdf) .

Instituto Nacional de Estadística e Informática. [INEI]. (2020). *Producción y empleo Informal en el Perú. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2019*. INEI.

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1764/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1764/libro.pdf)

IX Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro (1947). Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. Adoptada el 15 de agosto de 1947.

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TraInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2001.pdf>

Landa, C. (2021). El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. *Estudios Constitucionales*, 19(2), 71-101. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002021000200071>

Lavado, P. y Campos, D. (2017). *Empleo e informalidad. En CIES, Balance de investigación en políticas públicas 2011- 2016 y agenda de investigación 2017- 2021*. Consorcio de Investigación Económica y Social. [https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2019/12/balance\\_y\\_agenda.pdf](https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2019/12/balance_y_agenda.pdf)

Lavado, P. y Yamada, G. (2021). *Proyecto Perú Debate 2021: propuestas hacia un mejor gobierno. Empleo e informalidad laboral en la nueva normalidad*. Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES). [https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2021/04/15.\\_dp\\_empleo.pdf](https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2021/04/15._dp_empleo.pdf)

Mantilla, E. (2019). *Análisis de la constitucionalidad del régimen laboral especial de las micro y pequeñas empresas. Arequipa 2017*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de San Agustín. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/78d47f3b-729e-4de2-ac8b-e0fe235fc4c1>

- Marti, C. (1964). *Derecho de la Seguridad Social- Las prestaciones*. Editorial Diana.
- Ministerio de la Producción. (2013). Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento *Empresarial*. 28 de diciembre de 2013. Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1092949>
- Ministerio de Salud (1997). Decreto Supremo N°009-97-SA. Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. 9 de septiembre de 1997. Diario Oficial el Peruano. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284832/256625\\_DS009-1997.pdf20190110-18386-g55ho8.pdf?v=1654737217](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284832/256625_DS009-1997.pdf20190110-18386-g55ho8.pdf?v=1654737217)
- Ministerio de Salud (2010). Decreto Supremo N°008-2010-SA. Decreto Supremo N°008-2010-SA. Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud. 02 de abril de 2010. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/245511-008-2010-sa>
- Ministerio de Salud (2014). Decreto Supremo N°020-2014-SA. Texto Único Ordenado de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud. 12 de julio de 2014. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/197192-020-2014-sa>
- Ministerio de Salud (2021). Decreto Supremo N° 023-2021-SA. Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS). 26 de julio de 2021. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/2039386-023-2021-sa>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997). Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 27 de marzo de 1997. Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/sidenav/resultado>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1999). Decreto Supremo N° 002-99-TR, Reglamento de la Ley N°27066, Ley de Creación del Seguro Social de Salud. EsSalud. 27 de abril de 1999. Diario Oficial El Peruano. [http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/Decreto\\_supremo\\_002\\_99\\_TR.pdf](http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/Decreto_supremo_002_99_TR.pdf)

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2008). Decreto Supremo N° 008-2008-TR, Reglamento del 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- Reglamento de la Ley Mype. 30 de septiembre de 2008. Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H973244>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). Decreto Supremo N° 013-2019-TR, Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N°26790. 12 de agosto de 2019. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/288137-013-2019-tr>
- Montero, E. (2005). *Manual de gestión Microempresarial*. . Editorial Universitaria.
- Muñoz, F. y Gutarra, N. (2016). Contribución social de carácter previsional vinculada a la salud, como parte de la tributación laboral en el Perú. *Revista LEX*, 14(18), 315-332. <http://ezproxy.ucsm.edu.pe:2091/10.21503/lex.v14i18.1247>
- Navarro, R. (2002). El derecho fundamental a la seguridad social, papel del estado y principios que informan la política estatal en seguridad social. *Revista de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 10(1), 13-18. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-12592002000100002&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-12592002000100002&script=sci_arttext)
- Nicoliello, A. (2021). El derecho humano a la Seguridad Social. *Revista de la Facultad de Derecho. Universidad de la República*, (52), 01-24. DOI: <https://doi.org/10.22187/rfde2021n52espa9> .
- Organización de los Estados Americanos (1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos económicos, sociales y culturales. Protocolo de San Salvador. Entrada en vigor: 16 de noviembre de 1999. Adoptado el 17 de noviembre de 1988. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (1925). Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo. Entrada en vigor: 01 de abril de 1927, Adopción: Ginebra, 7ª reunión CIT, 10 de junio de 1925.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C017](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C017)

Organización Internacional del Trabajo (1944). Declaración de Filadelfia. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Adoptada el 10 de mayo de 1944. <https://www.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (1958). Convenio N° 111. Convenio sobre Discriminación (empleo y ocupación). Entrada en vigor: 15 de junio de 1960, Adopción Ginebra, 42ª reunión CIT, 25 de junio de 1958. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)

Organización Internacional del Trabajo (1952). Convenio N° 102. Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima). Entrada en vigor: 27 de abril 1955, Adopción: Ginebra, 35ª reunión CIT, 28 de junio de 1952. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247)

Organización Internacional del Trabajo, (1964). Convenio N° 121. Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Entrada en vigor: 28 de julio de 1967. Adopción: Ginebra, 48ª reunión CIT, 08 de julio de 1964. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C121](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121)

Organización Internacional del Trabajo (1969). Convenio N° 130. Sobre asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad. Entrada en vigor: 27 de mayo de 1972, Adopción: Ginebra, 53ª reunión CIT, 25 de junio de 1969. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312275](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312275)

Organización Internacional del Trabajo (2012). Recomendación N° 202. Sobre los pisos de protección social. Adopción: Ginebra, 101ª reunión CIT, 14 de junio de 2012. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R202](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R202)

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2003). *Hechos concreto sobre la seguridad social*. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)
- Pacheco, L. (2010). La legitimidad constitucional de los regímenes laborales especiales. *Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social (Eds.), trabajo presentado en el IV Congreso Nacional de la SPDTSS: retos del derecho del trabajo peruano: nuevo proceso laboral, regímenes especiales y Seguridad y Salud en el trabajo*, 803-816. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-803-816.pdf>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1966). Adoptado el 16 de diciembre de 1966. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Poyanco, R. (2017). Derechos sociales y políticas públicas. El Principio de Progresividad. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano* , 327-347. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37891.pdf> .
- Puntriano, C. (19 de junio de 2023). *¿Cómo evitar la expansión de la informalidad en el mercado laboral peruano?*. Conexión ESAN: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-evitar-la-expansion-de-la-informalidad-en-el-mercado-laboral-peruano>
- Sanchez, C. (2012). Una visión ponderada de la Legislación Laboral: comentarios al régimen MYPE y a la propuesta de Ley de la Nueva Empresa. *Derecho PUCP*, (68), 513-537. doi: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.020>
- Sanguineti, W. (2016). La formalización del empleo como problema político. *Trabajo & Desarrollo*, 1(13), 24-25. <https://www.plades.org.pe/publicaciones/revista-no-13-trabajo-desarrollo>
- Stumpo, G. y Ferraro, C. (2010). *Políticas de apoyo a las PYMES en América Latina*. CEPAL.
- Tello, S. (2014). Importancia de la micro, pequeñas y medianas empresas en el desarrollo del país. *LEX- Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*. UAP, 12(14), 199-2018. doi: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v12i14.623>

- Toledo, O. (2011). El Principio de progresividad y No Regresividad en materia laboral. *Gaceta Constitucional*, (44), 218-227. [http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/zona-constitucional-web/index.php/revista/mostrars\\_lib/bL8W6SguL68Xr3TQkxWluXay7yM1O5wwp7SqZ0hAeaLeZHPzkDpOECJlg4DfoMqcN0Gz6MOPOUeMwfnhgdb5EQxxx](http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/zona-constitucional-web/index.php/revista/mostrars_lib/bL8W6SguL68Xr3TQkxWluXay7yM1O5wwp7SqZ0hAeaLeZHPzkDpOECJlg4DfoMqcN0Gz6MOPOUeMwfnhgdb5EQxxx)
- Torm, N. (2020). Gasto en seguridad social y rendimiento empresarial. El caso de las pymes en Indonesia. *Revista Internacional del Trabajo*, 139(3), 369-398. doi: <https://doi.org/10.1111/ilrs.12166>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2004). Sentencia recaída en el Expediente N° 0018-2003-AI/ TC, 26 de abril de 2004 . <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00018-2003-AI.html>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2005). Sentencia recaída en el Expediente N° 0045-2004-PI/TC, 29 de octubre de 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00045-2004-AI.pdf> .
- Tribunal Constitucional del Perú. (2005). Sentencia recaída en el Expediente N° 0050-2004-AI, 17 de junio de 2005.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2007). Sentencia recaída en el Expediente N° 00027-2006-PI/ TC, 21 de noviembre de 2007. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00027-2006-AI.html>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2014). Sentencia recaída en el Expediente N° 05304-2011-PA/TC, 30 de abril del 2014. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/05304-2011-AA.pdf> .
- Tribunal Constitucional del Perú. (2011). Sentencia recaída en el Expediente N.° 02835-2010-PA/TC, 13 de diciembre de 2011. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/02835-2010-AA.html>
- Verano, A. (2021). *Informe Jurídico sobre la sentencia del Tribunal Constitucional bajo número de expediente N° 00021-2014-PI/TC*. [Tesis de Pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20047/VERANO\\_MARTINEZ\\_ANGELA\\_PIERINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20047/VERANO_MARTINEZ_ANGELA_PIERINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vidal, M. (2007). Los derechos laborales como derechos fundamentales frente a la globalización y la flexibilización laboral. *Pensamiento Constitucional*, (12), 459-491.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/2432>

Vidal, R. (2020). Problemas en torno a las prestaciones económicas en salud: ¿Quién se encuentra a cargo? *Ius Inkarri*, 9(9), 461-490. doi: 10.31381/iusinkarri.v9n9.3695.

Zegarra, M. (2018). Incapacidad por enfermedad, uso de descansos médicos y la buena fe laboral. *Forseti. Revista de Derecho*, (8), 144-161. DOI:

<https://doi.org/10.21678/forseti.v0i8.1093>.

