

ALGUNOS APUNTES SOBRE LAS RELACIONES LABORALES PREDOMINANTES EN LAS MICROEMPRESAS FAMILIARES PARA ORIENTAR EL DEBATE EN TORNO A LA CONSTITUCIONALIDAD DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA LEY DE MYPE.

Paul Cavalié Cabrera^()*

I. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo pretende constituir un modesto aporte al extendido y, ciertamente, muy necesario debate en torno a la eventual inconstitucionalidad del Régimen Laboral Especial (RLE) de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE)⁽¹⁾, compartiendo para tal efecto algunas reflexiones en medio de una polémica bastante polarizada entre quienes creen advertirle bondades y quienes critican su propia configuración como un régimen especial. Gruesamente identificadas, estas voces corren en las siguientes direcciones:

- (i) De un lado, quienes consideran que la configuración de un RLE solo puede obedecer a diferencias sustentadas en la naturaleza misma de la prestación de los servicios del trabajador, como en el caso del trabajo en construcción civil

(*) Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Jefe del área laboral de PIZARRO, BOTTO & ESCOBAR, Abogados.

(1) Régimen especial establecido, con sus primeros alcances, bajo la Ley N° 28015, “Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa”; y posteriormente, significativamente modificada por el Decreto Legislativo N° 1086, “Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la MYPE y del Acceso al Empleo Decente”. Nótese cómo su nueva denominación vincula la formalización de estas unidades económicas con

y el trabajo portuario. Por lo tanto, en esas actividades, el carácter efímero de la prestación laboral sí justifica plenamente la instauración de sendos regímenes especiales. Por el contrario, no admiten que la sola dimensión o tamaño de la empresa constituyan una razón determinante para la implantación de un RLE. Peor aun si con ello se puede propiciar, además, que al interior de un misma empresa coexistan trabajadores con un doble estándar laboral: algunos de “primera categoría” (con todos los derechos que brinda el régimen laboral general), y otros, de “segunda categoría” (integrada por quienes adscribirían al RLE), conviviendo en un régimen de franca desigualdad, desde todo punto de vista inadmisibles dentro de un Estado Social de Derecho⁽²⁾.

- (ii) Y, de otra parte, quienes consideran impostergable el proceso de formalización laboral en nuestro país, corriente dentro de la cual podemos distinguir, a su vez, dos tendencias, a saber: (a) la de quienes abogan por disminuir sensiblemente lo que denominan como “sobrecostos laborales” de los trabajadores de las MYPE, pues una intervención demasiado regulatoria del Estado podría representar para ellas un menor incentivo de cara a su formalización, debiendo dejar, por el contrario, que estas relaciones laborales se sometan en la mayor medida posible a la libre oferta y demanda del mercado laboral⁽³⁾; y (b) la de quienes consideran que el proceso de formalización, vía modificación de los beneficios laborales, debe realizarse con criterios de gradualidad y realismo. Corriente esta última que, tal parece, es la que se ha visto expresada en el actual RLE de las MYPE consignado en la Ley.

En este orden de ideas deseamos exponer algunos criterios que juzgamos pertinentes de estimar cuando se explore sobre la constitucionalidad del RLE de la MYPE.

- 1) En primer lugar, creemos que existen marcadas diferencias entre las relaciones laborales que acontecen al interior de las *pequeñas empresas* respecto de aquellas relaciones laborales que surgen al interior de las *microempresas*.
- 2) Pero, adicionalmente –y en esto hará énfasis nuestro trabajo– ocurre que se comprueba de manera cotidiana una evidente diferencia entre la productividad y las relaciones laborales existentes al interior del mayor segmento de microempresas que existen en nuestro país (a las que llamaremos, para una mejor identificación, “microempresas familiares”), generalmente constituidas bajo la figura de la “persona natural con negocio” con relación a otras microempresas, de un sector numéricamente más reducido (a las que llamaremos

(2) Esta posición la desarrolla ampliamente GAMERO REQUENA, Julio. “Análisis del Decreto Legislativo N° 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente” (Texto inédito)

(3) Para quien desee ahondar en este enfoque, revisar el artículo de JARAMILLO BAANANTE, Miguel: “La Regulación del Mercado Laboral en Perú”, abril de 2004. En: <www.grade.org.pe/.../MJ-Regulacion%20del%20Mercado%20Laboral%20en%20Peru.pdf>..

“microempresas con trabajadores asalariados”). No obstante tales diferencias, toda esta gama de empresas (microempresas familiares, microempresas con asalariados y pequeñas empresas) son reguladas “en paquete” a través de una misma Ley, sin estimar que requieren un tratamiento legal diferenciado que responda satisfactoriamente a sus propias necesidades.

II. LAS MICROEMPRESAS EN EL CONTEXTO DE LA ECONOMÍA NACIONAL

A efectos de este trabajo consideramos pertinente identificar cuál es la contribución de las microempresas a la economía nacional y a la generación de empleo en nuestro país, ya sea este formal o informal. Para tal efecto, resulta apropiado remitirnos a una información proporcionada por Juan Chacaltana⁽⁴⁾, quien, tomando a su vez como referencia un estudio sobre las MYPE elaborado por Fernando Villarán (ex Ministro de Trabajo) en el año 2007:

- En primer lugar, se concluye de dicho estudio que -junto con los trabajadores independientes (calificados y no calificados) y los trabajadores del hogar- los trabajadores de las microempresas constituyen el sector menos productivo del país, dado que apenas producen un promedio *per cápita* de 3,150 dólares americanos anuales o, si se quiere, unos 260 dólares mensuales, *lo que explicaría, a su vez, sus bajos promedios salariales. No obstante ello, estos sectores ocupan el 77% del empleo a nivel nacional*; de ahí, a nuestro juicio, su importancia estratégica para la economía nacional.
- De otra parte, en lo que concierne a cifras concretas que nos interesan, tenemos que, del total de los 14.4 millones de trabajadores que conformaban la PEA en el año 2007, *un total de 2.4 millones –a los que podríamos identificar sin ningún problema como “personas naturales con negocio”– eran personas que laboraban independientemente con ayuda de trabajadores no remunerados (la mayoría de los cuales eran sus familiares)*; y, asimismo, 2.1 millones laboraban como asalariados en microempresas integradas por 1 a 9 trabajadores. *Es decir, casi el 30% de la PEA nacional se encontraba concentrado en el tipo de microempresas definidas y reguladas por Ley.*
- A pesar de los datos consignados, el ya citado estudio de Villarán no se detiene en estas cifras, sino que ahonda un poco más en lo relacionado con la masa laboral efectivamente ocupada en el sector de la microempresa, proporcionándonos un panorama más interesante aun. En efecto, *si a la cifra de trabajadores independientes (personas naturales con negocio) que laboraban*

(4) CHACALTANA JANAMPA, Juan: “Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia”, estudio preparado para la OIT. Lima, 2008. En: <http://www.cedepperu.org/img_upload/c55e8774db1993203b76a6afddc995dc/Ley_Mype_Per___final_final_revisada.pdf>.

con ayuda de familiares no remunerados se le agrega un total de 2.2 millones de trabajadores-familiares, se obtiene un total de 4.7 millones de personas ocupadas en este sector. Del mismo modo, si se le agrega a las microempresas de 1 a 9 trabajadores la cantidad de 800 mil patrones o conductores que laboran junto a sus trabajadores asalariados, la cifra se incrementa en este caso a casi 3 millones. Todo lo cual, en cifras globales, representa alrededor de 7.7 millones de personas laborando en microempresas, o sea, más del 50% de la PEA.

Hemos creído oportuno echar un breve vistazo a estas cifras para llamar la atención sobre la necesidad de apreciar segmentos diferenciados al interior de las propias microempresas, cuando se juzga la validez o invalidez constitucional del RLE de las MYPE. En tal sentido, y coincidiendo con Chacaltana⁽⁵⁾, resulta evidente que es en el ámbito de las microempresas conformadas por 1 a 9 trabajadores asalariados donde generalmente se concentran todos los debates económicos y laborales sobre esta institución empresarial, a pesar de que, a todas luces, no es este el sector mayoritario dentro de las empresas de menos de 10 trabajadores, sino las empresas de tipo familiar.

III. UNA DIFERENCIACIÓN NECESARIA: TIPOLOGÍA DE LAS MICROEMPRESAS.

Como anuncia el título de este subcapítulo, constituye una premisa fundamental para el desarrollo del presente trabajo contar con una diferenciación tipológica clara que nos permita identificar las diversas clases de microempresas que coexisten en nuestro país, a fin de determinar con mayor certeza si les corresponde o no a todas las mismas reglas de juego para operar en el mercado, tal y como lo propone la Ley MYPE actual.

En este sentido, cabe destacar que no son pocos los autores que han intentado delimitar con claridad las principales diferencias entre los diversos tipos de microempresas, con un alto nivel de coincidencias en esa tarea. Así, para Gino Kaiserberger⁽⁶⁾ se distinguen los siguientes tipos de microempresa, atendiendo al tipo de población involucrada, a sus activos y a su capacidad de generación de ingresos:

- a) **Microempresas de subsistencia:** *son las que tienen tan baja productividad que solo persiguen la generación de ingresos con propósitos de consumo inmediato.* Es el segmento más grande de la tipología productiva microempresarial, de quienes se estima que cuentan con ventas inferiores a 2 mil soles al mes, desempeñando actividades de comercio minorista o servicios personales como venta de comida y actividades productivas muy limitadas. Asimismo,

(5) *Ibid.*, p. 9.

(6) KAISERBERGER ABATE, Gino: "La realidad de la microempresa en el Perú". En: <<http://www.cesden.org.pe/modules/news/article.php?storyid=748>>.

es el segmento donde se concentran los mayores problemas de tipo social de la microempresa, en la medida en que *es también el ámbito donde los límites del hogar y la unidad económica se confunden más ampliamente*. No está de más señalar que, a los efectos del presente trabajo, este es el grupo que reviste mayor interés.

- b) ***Microempresas de acumulación simple:*** son aquellas que generan ingresos que cubren los costos de su actividad, aunque sin alcanzar excedentes suficientes que permitan la inversión en capital. Tienen ingresos que oscilan entre 2 mil y 8 mil soles mensuales. Es el segmento más fluido, pues generalmente representa una fase de tránsito hacia alguno de los otros dos segmentos de la microempresa.
- c) ***Microempresas de acumulación ampliada:*** son las que tienen una productividad suficientemente elevada como para permitir acumular excedente e invertirlo en el crecimiento de la empresa. En este tipo de empresas, la adecuada combinación de factores productivos y posicionamiento comercializador permite a la unidad empresarial crecer con márgenes amplios de excedente. Se estima que sus ingresos son superiores a 8 mil soles al mes. Este tipo de microempresa es el más pequeño del sector, cubriendo apenas el 4% del total y, a nuestro juicio, comparte más características en común con las pequeñas empresas que los otros tipos de microempresas.

Por su parte, y con un criterio similar, Arbulú⁽⁷⁾ esboza la siguiente clasificación apelando a los niveles de acumulación de capital, así:

- a) ***El primer nivel*** corresponde a las microempresas cuyo funcionamiento responde a una lógica de obtención de ingresos, en las que se ubican las empresas cuyo nivel de ingresos es menor que sus egresos y se descapitalizan permanentemente (*empresas de sobrevivencia*) y aquellas que logran equiparar ingresos con egresos (*empresas de subsistencia*). Sin duda que, para nuestros fines, este es el tipo que más se aproxima a las microempresas familiares a las que ya hemos hecho referencia.
- b) ***El segundo nivel*** corresponde a empresas cuyo funcionamiento responde a una lógica de obtención de ganancias, conocidas como *empresas de acumulación o desarrollo*. En otras palabras, son estas las que se acercan más al arquetipo capitalista de “empresa”.

Para Víctor Tokman⁽⁸⁾, La estructura microempresarial tampoco es homogénea, planteando clasificarlas en función de su incorporación a la modernización

(7) ARBULÚ, Jorge: “PYME: La socia mayoritaria del Perú”. Publicado en el diario *El Peruano*, 13 de abril de 2007. Disponible en: <http://www.pad.edu/data/upload/publicaciones/La_PYME_en_el_Peru_Jorge_Arbulu.pdf>.

(8) TOKMAN, Víctor: “La legislación laboral y su impacto en la microempresa: análisis comparativo entre países y propuestas de acción”. En: Víctor (Director). *De la informalidad a la modernidad*, Oficina Inter-

productiva, en *empresas familiares, microempresas competitivas y microempresas integradas en consorcios*⁽⁹⁾.

Finalmente, otra tipología propuesta esta vez por Galván Santa Cruz⁽¹⁰⁾, también basada en la acumulación de capital, nos plantea las siguientes dos categorías para las MYPE:

- a) **MYPE de acumulación:** Las cuales tienen la capacidad de generar utilidades para mantener su capital original e invertir en el crecimiento de la empresa. Estas empresas muestran cierto nivel de maquinaria o activo fijo que les permite realizar trabajos más elaborados y diversificar el tipo de labor a la cual se dedican. Asimismo, muestran sustancialmente un mayor nivel de productividad que las empresas de subsistencia y se evidencia una mayor capacidad de generación de empleo remunerado. Este tipo de empresa arroja excedentes que se reinvierten en la expansión del negocio.
- b) **MYPE de subsistencia:** son aquellas unidades económicas sin capacidad de generar utilidades, en detrimento de su capital. Cuentan con escasa o ninguna maquinaria o activo fijo, y se dedican a actividades que no requieren de transformación sustancial de materiales o deben realizar dicha transformación con tecnología rudimentaria. Son poco dinámicas en la generación de empleo adicional remunerado y cuentan con un nivel de ventas por trabajador relativamente bajo. Al igual que en los casos anteriores, este tipo de empresas son las que más corresponden a las que hemos denominado “microempresa familiares”.

A modo de conclusión hasta aquí, podemos observar entonces que: (i) para los especialistas en la materia resulta evidente que el universo de las microempresas constituye un conjunto muy heterogéneo, el cual no puede ser enfocado ni regulado sobre la base de un mismo criterio, como veremos a continuación; y, (ii) que las microempresas familiares resultan de alguna manera mejor más asimilables en nuestro país, a las denominadas microempresas de subsistencia y de acumulación simple.

nacional del Trabajo, Santiago de Chile, 2001, p. 42.

- (9) Las empresas familiares muestran el menor grado de desarrollo, y a decir de Tokman, “la mayoría de ellas son el resultado de estrategias de sobrevivencia para las familias que las conforman”. Por su lado, las microempresas competitivas “ocupan asalariados permanentes y en los periodos de mayor demanda contratan trabajadores eventuales”. Las microempresas que se integran en consorcios se articulan en empresas de gran tamaño y operan con altos niveles de productividad.
- (10) GALVÁN SANTA CRUZ, Edgar: “Plan Nacional de Promoción y Formalización para la Competitividad y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (2005-2009)”. Abril de 2007. En: <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/expo_inspecciones/plannacional.ppt#268,15,Diapositiva>.

IV. ALGUNAS OBSERVACIONES SOBRE LAS RELACIONES LABORALES PREDOMINANTES EN LAS MICROEMPRESAS FAMILIARES

Analizar las relaciones laborales que transcurren cotidianamente al interior de las microempresas familiares y las consecuencias que surgen a partir de ellas impone sin duda una mirada que trascienda el solo enfoque jurídico-laboral del tema. Este hecho social solo puede ser cabalmente comprendido apelando a otros campos como el de las ciencias sociales y económicas.

Así, acorde con sus especiales características, hay quienes ponen ya en cuestión el esquema clásico del derecho del trabajo, para el cual los dos sujetos básicos de la relación laboral son el empleador y el trabajador, independientemente de los vínculos familiares o afectivos que pudieran unirlos. Y es que, como bien se observa en un estudio sobre las relaciones laborales-familiares en las microempresas de Chile⁽¹¹⁾, *hoy es posible deducir que en ellas se vislumbra una tercera categoría de sujetos: los familiares que no tienen calidad ni de empresarios ni de trabajadores de la misma.*

De igual modo, tomando como ejemplo la realidad comparada, queda demostrado que relaciones de tipo laboral-familiar generan algunos fenómenos sociales que -en principio- no se verifican dentro de la relación laboral “normal” o “típica”, y que, por cierto, no estaría de más analizar cómo se dan entre nosotros. Ejemplos interesantes de ello ocurren con las microempresas de una parte de México, donde la proliferación de las relaciones laborales familiares (junto con otros tipos de relaciones originadas en la amistad, la vecindad, la comunidad, el “compadrazgo”, etc.), han generado que algunos autores planteen dos tipos de modelos de relaciones laborales al interior de las microempresas de ese país: las basadas en la *discrecionalidad patronal* y las basadas en el *compromiso social personal*⁽¹²⁾.

Ahora bien, en lo que a nuestra realidad refiere, es oportuno destacar el fuerte nexo que articula a las microempresas donde predominan las relaciones laborales familiares con el fenómeno de la informalidad. Así lo demuestra un interesante estudio realizado por GRADE sobre una muestra de empresas de confecciones en cinco ciudades de nuestro país, donde casi la mitad de ellas se encontraban inmersas en la más absoluta informalidad tanto a nivel de sus compromisos tributarios y contables como frente a sus obligaciones ante sus respectivos gobiernos locales⁽¹³⁾.

(11) VALENZUELA, María Elena y otros: “De la casa a la formalidad. Experiencias de la ley de microempresas familiares en Chile”, p. 164. Santiago de Chile, 2006. En: <http://www.oit Chile.cl/pub_deploy.php?cat=igu>.

(12) SARAVÍ, Gonzalo: “La microempresa ante el nuevo escenario productivo: ¿hacia dónde se dirigen las relaciones laborales? Análisis de un distrito industrial en México”, p 8. Guadalajara, 1997. En: <<http://lasa.international.pitt.edu/LASA97/saravi.pdf>>.

(13) VALDIVIA, Néstor: “El heterogéneo mundo de la pequeña y microempresa en el Perú”. Lima, abril de 2003. En: <http://www.grade.org.pe/asp/brw_med1.asp?id=8130>.

Pero, no obstante lo dicho, nos interesa simplemente en esta parte de nuestro trabajo remarcar esta especial característica que predomina en la mayor parte de las microempresas del país, esto es, *la del aporte de mano de obra no remunerada, mayormente familiar, que contribuye con la fuerza de trabajo, pero no es retribuida con algún tipo de remuneración monetaria*⁽¹⁴⁾; fenómeno este que apenas ha sido considerado en la Ley MYPE, sin recibir ningún tipo de tratamiento especial ni, mucho menos, ha sido tomado en cuenta a efectos de una clasificación más real de las microempresas peruanas.

En efecto, de acuerdo con el Artículo 54 del TUO de la Ley MYPE⁽¹⁵⁾, concordante con la Segunda Disposición Complementaria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. Leg. 728)⁽¹⁶⁾, *se presume que el trabajo prestado por los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y por los cónyuges del titular o propietario de una microempresa que no se hubiera constituido como persona jurídica, no generan relación laboral, salvo pacto en contrario*. De esta manera, el legislador asume dos posiciones bien marcadas frente al trabajo prestado por los familiares al interior de las microempresas no constituidas como personas jurídicas (o sea, las personas naturales con negocio, que conforman el mayor sector de las microempresas nacionales). O bien pueden ser considerados como los demás trabajadores de la microempresa (con lo cual pueden acceder a determinados beneficios), o simplemente pueden no ser considerados como tales (con lo cual no gozan de ningún beneficio), decisión que dependerá de lo que acuerden las partes involucradas.

Se observa así que no ha habido un examen detenido en torno a las implicancias de esta disposición por parte del legislador, ya que de su aplicación práctica podría suceder -si maximizamos los alcances de la figura- que: (i) o bien un universo de alrededor de 4.7 millones de trabajadores de nuestro país podrían no gozar de ninguna remuneración o beneficio laboral, a pesar de que quizás su dedicación a la microempresa familiar sea la única actividad que realicen por muchos años de su vida (conviviendo, a su vez, con trabajadores “asalariados” que si gozarían de ciertos derechos); o, (ii) que muchas empresas familiares, preocupadas sinceramente en brindar un estándar laboral digno a sus trabajadores-familiares, no pudieran hacerlo porque a raíz de ello el negocio familiar podría correr el riesgo de desaparecer.

(14) ARBULÚ, Jorge. Ob. cit., p. 2.

(15) “**Artículo 54.**- Disposición complementaria al régimen laboral: Para el caso de las microempresas que no se hayan constituido en personas jurídicas en las que laboren parientes consanguíneos hasta el segundo grado o el cónyuge del titular o propietario persona natural, es aplicable lo previsto en la segunda disposición complementaria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR. (...)”.

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

Por este motivo, no creemos que la aplicación de posiciones radicales en torno al tema de las relaciones laborales-familiares sea suficiente para afrontar adecuadamente el enorme reto que representa para la sociedad y el Estado este fenómeno tan arraigado en la pequeña empresa de nuestro país. Por el contrario, todo indica que se requiere un tratamiento legislativo especial y diferenciado frente a este problema, que garantice tanto estándares laborales adecuados para esta clase de trabajadores como la tan deseable implantación y posicionamiento de la microempresa en el mercado. Quizás, a este propósito, podría contribuir una revisión del criterio impuesto por la legislación actual para la identificación de una microempresa (o sea, el del número de 1 a 10 trabajadores), complementándolo con otros factores como la dimensión de la empresa, la productividad y su capacidad de generación de utilidades.

V. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS MICROEMPRESAS FAMILIARES QUE INFLUYEN EN LAS RELACIONES LABORALES

Nos hemos estado refiriendo a las microempresas familiares en el Perú con la finalidad de sustentar a continuación las razones que, a nuestro juicio, justificarían considerar a las relaciones laborales que predominan en este tipo de empresas al momento de juzgar la constitucionalidad del RLE consignado en la Ley MYPE. En ese sentido, hagamos enseguida un breve recuento de las más importantes características de las microempresas familiares que influyen decididamente –si es que no explican– las relaciones laborales que tienen lugar a su interior.

1. Son empresas en donde predomina la informalidad laboral.

Sin ánimo de extendernos sobre las peculiaridades del fenómeno de la informalidad, tan extendido en todas las instituciones de nuestro país, sin exceptuar a las empresas, baste señalar que a nivel de las relaciones laborales familiares de las microempresas familiares aquella se expresa de diversas maneras, como por ejemplo:

- (i) Debido a la íntima relación (no siempre afectiva ciertamente) que existe entre el conductor o propietario del negocio y sus trabajadores-familiares, se originan códigos de conducta laborales muy peculiares en cada empresa, dentro de los cuales no siempre es posible diferenciar dónde inician y terminan las relaciones de familia y las de trabajo.
- (ii) Como consecuencia de lo anterior, surge una mayor y casi absoluta discrecionalidad del titular del negocio para manejar internamente la microempresa, aplicando sus propios criterios.
- (iii) Pero, aunque parezca contradictorio con lo manifestado en el párrafo anterior, suele ocurrir también que la administración del negocio puede ser compartida entre el propietario y sus trabajadores-familiares, ya que, por encima

de todo, se considera que está de por medio siempre la subsistencia del negocio para satisfacer las necesidades familiares.

- (iv) Como es bien sabido, en estos negocios es inusual que el propietario remunere a sus trabajadores-familiares, pues se aplica la lógica de que toda la familia debe “poner el hombro” para sacar el negocio a flote. Así, cuando de por medio hay algún tipo de remuneración o reconocimiento económico, este es considerado como una gracia por parte del propietario. Con igual lógica, la seguridad social y otros beneficios similares son casi impensables.

Ahora bien, más allá de las varias las razones que podrían explicar la existencia de la informalidad en las empresas familiares, lamentablemente en una realidad como la nuestra -al igual como ocurre en la mayor parte de Latinoamérica, a decir del autor Enrique de la Garza⁽¹⁷⁾- para un inmenso sector de las microempresas la informalidad es casi la única alternativa para mantenerse a flote en el mercado (e, incluso algunas veces, de crecer hasta cierto nivel), pues así consiguen evitar algún contacto con un Estado que aparece ante ellas más como un obstáculo que como un apoyo.

En línea con lo anterior, desde luego, no ha de pensarse que las microempresas que superan la informalidad lo hacen necesariamente porque resulte lo más conveniente para su crecimiento y desarrollo, o porque les interese cumplir como es debido con sus obligaciones frente al Estado y sus trabajadores. Para muchas de ellas esta es la única salida para poder conseguir algún crédito que, cuando menos, les permita continuar operando algún tiempo más en el mercado. Es muy posible que a buena parte de las microempresas en general (y a un amplio sector de las microempresas familiares) les resulta muy cómodo instalarse en la informalidad, ya que no tienen mayores aspiraciones de crecer en el mercado o producir más de lo normal, insertándose en alguna cadena productiva o formando parte de algún conglomerado con otras empresas pares.

Finalmente, otro factor quizás más simple pero no por ello menos importante para explicar la informalidad en las microempresas familiares sea la libertad de acción que estas unidades económicas pueden proporcionar a sus miembros, donde cada uno puede disponer libremente de sus tiempos brindando a la empresa familiar el tiempo que sea necesario para su continuidad, acompañado de un grupo humano de absoluta confianza y gozando de una mayor independencia que en cualquier otro centro de trabajo. Así, la microempresa puede constituirse como un núcleo articulador de los esfuerzos familiares para buscar en conjunto la satisfacción de las necesidades y aspiraciones colectivas e individuales de la familia. Recordemos, al respecto, que para muchas personas lo principal es contar con un ambiente

(17) DE LA GARZA TOLEDO, Enrique: “Las relaciones laborales en las micro y pequeñas empresas de México”, p. 176. Publicado en “Papeles de Población” N° 020, revista de la UAM, México, abril-junio de 1999. En: <<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/112/11202008.pdf>>.

de trabajo que les permita desenvolverse libremente y sin la presión continua de un agente extraño cuya preocupación principal por lo general no es, precisamente, el bienestar de los trabajadores, sino la productividad de la empresa.

2. Son empresas que generalmente asumen la figura legal de la “persona natural con negocio”

Debido a que en estas microempresas la fuerza de trabajo está constituida exclusiva o mayoritariamente por los propios familiares del titular o propietario de la empresa, la figura de la “persona natural con negocio” es la que les resulta más funcional a sus aspiraciones, pues, gracias a la aplicación del Artículo 54 de la Ley MYPE quedan librados de contratar formalmente como trabajadores a sus propios familiares y cónyuges, algo a lo que sí estarían obligados en caso de asumir alguna forma jurídica societaria.

Ahora bien, en nuestra opinión, esta preferencia por asumir la figura de la persona natural con negocio puede responder a dos motivos desde el punto de vista de lo laboral: (i) primero, porque, en el fondo, los miembros de estas unidades económicas no se auto identifican o reconocen como sujetos de una relación laboral, ya que en una sociedad como la nuestra suelen primar por encima de cualquier relación de tipo económico las relaciones de confianza y afectividad que generan los lazos familiares; y, (ii) segundo, porque al asumir esta figura evitan incurrir en costos laborales que, de acuerdo con sus propias proyecciones económicas, podrían resultarles perjudiciales para la propia continuidad de la microempresa. Factor este último donde se debería poner mayor atención para el establecimiento de un adecuado régimen laboral, a fin de no dejar en la absoluta desprotección a este importante sector de la población.

3. Son unidades económicas a las que se identifica más como una fuente de empleo que como una empresa de acumulación capitalista

Un hecho que se puede comprobar cotidianamente es que a los propietarios y trabajadores de las microempresas familiares les resulta sumamente difícil creer que su negocio se constituye como una verdadera empresa -por lo menos tal y como se la concibe clásicamente a esta, o sea, como una entidad generadora de capital-, limitándose a reconocerla más como una fuente de empleo a través de la cual pueden satisfacer determinadas necesidades, antes que como una fuente de acumulación de riqueza. Al respecto, valga destacar que una situación similar se presenta en la realidad comparada, tal y como nos lo refiere Luis Razeto, al comentar algunas características de las microempresas familiares argentinas⁽¹⁸⁾: “Los sujetos que organizan estas pequeñas unidades de producción y comercialización tienen dificultades

(18) RAZETO MIGLIARO, Luis: “Sobre el futuro de los talleres de trabajo y las microempresas”, p. 2. Artículo publicado en la revista *Trabajo y Economía*, Año 2, N° 3. Santiago de Chile, 1994. En: <<http://luisrazeto.net/content/sobre-el-futuro-de-los-talleres-de-trabajo-y-las-microempresas>>.

para asumir como propia la denominación de ‘microempresas’. Ellos, en su inmensa mayoría, no se sienten empresarios, aunque el prefijo ‘micro’ les torna más aceptable el vocablo. Para referirse a su unidad productiva o comercial usan expresiones como estas: ‘mi taller’, ‘mi trabajo’, ‘mi local’, ‘mi lugar de trabajo’, ‘mi oficio’ (...); ellos se piensan a sí mismos, en su inmensa mayoría, como trabajadores independientes, como trabajadores que poseen sus propios medios de trabajo, como artesanos; rara vez como empresarios, nunca como capitalistas”.

Cabe señalar, no obstante, que con ello no deseamos cuestionar el concepto de microempresa que actualmente se aplica al conjunto de los negocios familiares, ya que, en términos técnicos, ostentan determinadas características que sí permiten clasificarlos como tales, pues se constituyen como “unidades de gestión que utilizan autónomamente un conjunto de factores económicos y cumplen las funciones de producción, comercialización, administración, etc”⁽¹⁹⁾.

Sin embargo, donde sí nos parece pertinente hacer énfasis es en esa autoidentificación de quienes constituyen el universo de las microempresas familiares, pues -quizás de un modo aún inconsciente- creemos que es una forma de autoreconocerse como un sector muy particular y diferente de la economía nacional, que, por lo mismo, amerita desarrollarse de manera autónoma dentro de su propio contexto económico y social, y que requiere de una regulación diferente de la aplicable a las empresas convencionales, o sea, las del tipo de acumulación capitalista cuya principal finalidad es la de maximizar en todo lo posible la rentabilidad del capital invertido.

4. Son empresas que se clasifican mayoritariamente entre las empresas de acumulación simple o de subsistencia

Una característica primordial de las microempresas familiares es que, debido a una multiplicidad de factores -como el reducido número o ausencia de personal calificado, poca capacidad de invertir capital, difícil o nula posibilidad de acceso a créditos, difícil o imposible acceso a la innovación tecnológica, falta de información elemental para extender su mercado, deficiente administración, etc.⁽²⁰⁾-, ellas operan en el mercado con serias limitaciones, bajo una lógica de subsistencia, encaminada a la sola obtención de aquellos recursos básicos que les permitan proveerse de un ingreso elemental para la manutención familiar.

Cabe aclarar, sin embargo, que cuando hablamos de “subsistencia” no estamos asimilando tal concepto al de “sobrevivencia”, pues este último término, a la larga, implicaría la consecuente desaparición de cualquier tipo de empresa, dado que nada resiste una continua descapitalización. En efecto, por “subsistencia” –en consonancia con su significado literal⁽²¹⁾– entendemos la capacidad que tienen ciertas

(19) *Ibid.*, p. 3.

(20) VALDIVIA, Néstor: *Ob. cit.*, p 2; y KAISERBERGER, Gino: *Ob. cit.*, p. 1.

(21) Subsistencia: permanencia, estabilidad y conservación de las cosas. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 22ª Edición. Disponible en: <<http://www.rae.es/rae.html>>.

microempresas de obtener los ingresos que les permiten recuperar el capital necesario para la continuidad del negocio y, a la vez, un margen de ganancias destinado a la satisfacción de las necesidades familiares inmediatas, logrando así los suficientes ingresos como para mantenerse estables en el mercado pero sin que ello signifique ni su constante crecimiento ni su declive definitivo.

Así, esta capacidad de “subsistir” puede convertirse para muchas microempresas en la tan deseada estabilidad y continuidad empresarial a la que aspiraron al emprender su negocio, a través de la cual garantizar el estándar de vida anhelado para su familia. Por lo dicho, la “subsistencia” no necesariamente debe asimilarse a las microempresas familiares de bajas ganancias. La obtención de sus ingresos dependerá, a su vez, de variables como la ubicación territorial del negocio (zonas de clase alta o media, o sectores populares), el público objetivo hacia el cual se dirija su actividad, su ubicación dentro de un entorno comercial alto o bajo, etc.

De este modo, cada grupo familiar obtendrá los recursos económicos que le permita, además de satisfacer sus necesidades inmediatas (alimentación, vestido, vivienda, educación) y el pago de los servicios básicos (agua potable, luz eléctrica), atender a otros requerimientos (viajes de recreación, mejora en la vivienda, educación en entidades privadas, etc.). Sirvan como ejemplo de ello las tiendas de abarrotes, *mini markets*, boticas, librerías y pequeños restaurantes o fuentes de soda que encontramos distribuidos en los diferentes distritos de la capital.

VI. UN ELEMENTO PECULIAR DE LAS MICROEMPRESAS FAMILIARES: SU RELACIÓN CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO.

Como consecuencia de lo desarrollado en el punto anterior surge, entonces, lo que para nosotros resulta la característica más peculiar de los negocios familiares. Y es que, a diferencia de las empresas típicas, cuya naturaleza y finalidad primordial es la acumulación constante de capital y riqueza para reinvertirla en la mejora de la productividad necesaria para proseguir su ciclo de expansión en el mercado; las microempresas familiares suelen tener o, incluso, imponerse a sí mismas, una limitada capacidad de crecimiento, ya sea porque crean haber alcanzado su techo o máxima productividad, porque no se consideren suficientemente competitivas como para irrumpir en un mercado mayor, porque sean conscientes de sus limitadas herramientas económicas, administrativas y publicitarias para hacerlo, o simplemente porque sus titulares y trabajadores se conforman con la posición alcanzada que les permite adquirir un estándar de vida que consideran adecuado. Dicho de un modo simple: *las microempresas familiares no siempre tienen la necesidad de crecer ni mercantil ni económicamente.*

En este punto, cabe indagar las razones por las cuales las microempresas familiares adoptan una actitud de “no crecimiento”. Para tal efecto, nos parece oportuno

volver sobre las conclusiones alcanzadas por el antes citado Luis Razeto. Este autor nos explica que: “(...) la maximización de beneficios puede tener muy diversas expresiones y significados. Por ejemplo, las instituciones y empresas ‘sin fines de lucro’, lo que persiguen en su propia racionalidad económica es la maximización del beneficio que ellas puedan proporcionar a terceros, (...) en el caso de los talleres y microempresas, el objetivo principal que orienta sus decisiones no es de este tipo altruista: ellos buscan, en efecto, maximizar el beneficio de sus propios organizadores e integrantes. (...) ***Trátase de una persona, una familia o un grupo, el beneficio presenta un carácter esencialmente humano: es el beneficio de un sujeto.*** No significa esto que no tenga un contenido material o financiero; pero este beneficio material o financiero es concebido y medido como tal beneficio en cuanto lo es de un sujeto. En otras palabras, ***el beneficio máximo que persiguen los talleres y microempresas, consiste en un máximo de satisfacción (personal, familiar o grupal) de las propias necesidades, aspiraciones y deseos, posible de obtener mediante aquella organización y actividad económica***”(22). Lo cual, añadimos nosotros, no es en efecto la aspiración de las típicas empresas de acumulación de capital, cuyo objeto principal no es la obtención de beneficios para la satisfacción de una necesidad humana, sino la mera generación de riqueza y la máxima expansión del capital invertido.

Para un observador atento al debate que se viene dando en relación con la constitucionalidad del RLE de la Ley MYPE, no cabe duda que lo expresado en el párrafo anterior puede representar un punto de quiebre respecto de la concepción de las microempresas nacionales que subyace en la norma. Como quiera que el marco legal no se detiene a examinar estas diferencias sustanciales entre las microempresas familiares y las empresas convencionales, termina por brindar a todas ellas el mismo tratamiento legal, como si el conjunto de estas unidades económicas apuntara al mencionado crecimiento económico y a la acumulación de capital.

Asimismo, y como no puede ser de otra manera, las relaciones laborales familiares se ven necesariamente influidas en su desenvolvimiento por esta especial relación que tienen las microempresas con el crecimiento económico, dado que, dependiendo del nivel de ganancias que la empresa alcance, y esté en condiciones de mantener, recién se podrá contemplar, luego, cuál es su capacidad para solventar como es debido el acceso de sus trabajadores a los derechos laborales que les corresponde.

No en vano hay algunos autores que, de manera acertada, consideran que frente a las microempresas de subsistencia y sobrevivencia (como es el caso de la mayor parte de las microempresas familiares) corresponde aplicar políticas públicas -y no solo normas- de protección social, mientras que frente a las empresas de

(22) RAZETO MIGLIARO, Luis. Ob. cit., p. 3.

acumulación ampliada (ya sean microempresas o pequeñas empresas) correspondería aplicar políticas de promoción, articulación y desarrollo⁽²³⁾.

VII. CONCLUSIONES (EN FUNCIÓN DE ORIENTAR EL DEBATE EN TORNO A LA CONSTITUCIONALIDAD DEL RLE DE LAS MYPE).

Como resultado de este breve recorrido efectuado a través del mundo de las microempresas familiares, hemos extraído algunas conclusiones en lo concerniente a las relaciones laborales familiares que se despliegan a su interior:

1. En primer lugar, *resulta evidente la existencia de una diferencia práctica entre las relaciones laborales que se desarrollan en las empresas convencionales* (que sí responden al esquema típico del derecho del trabajo de empleador-trabajador asalariado, para las cuales resultan aplicables todas las instituciones del derecho laboral) *frente a las que se desenvuelven mayoritariamente dentro de las microempresas familiares* (cuyo esquema predominante es el de empleador-familiar trabajador, muy condicionado por los vínculos de confianza y afecto). Diferencia que también aplica *como consecuencia de los fines que persiguen uno y otro grupo de empresas*, es decir: (i) la acumulación de capital, la maximización de los recursos invertidos y el mayor crecimiento posible de la empresa dentro de su respectivo mercado, tan característico del primer grupo de empresas; y, (ii) la finalidad esencialmente humana de lograr una satisfacción digna de las necesidades individuales y colectivas de un grupo familiar, propias del segundo grupo.
2. Esa sustancial diferencia entre ambos tipos de relaciones laborales, a la que hemos aludido en el punto anterior, no ha sido debidamente reconocida, comprendida y regulada en la Ley MYPE, al resultar de aplicación general el ya citado Artículo 54 de la Ley, con lo que un elevado porcentaje de la PEA nacional (conformado por los familiares del titular del negocio) queda de plano sin protección alguna, sin reparar que, en algunos casos, la microempresa familiar pudiera ya no ser precisamente de subsistencia sino más bien de acumulación. De otro lado, el legislador no ha reparado en que las microempresas de subsistencia (normalmente correspondientes a microempresas familiares, bajo la figura de la “persona natural con negocio”), podrían quedar excluidas del ámbito de aplicación del régimen laboral especial, y sin embargo, cobijar a su interior a una persona que no mantuviera con el titular relación alguna de parentesco, lo que implicaría que en salvaguarda de la subsistencia de la microempresa (finalmente, de titularidad de una persona), se estaría afectando derechos de un tercero, que labora a favor de dicho titular del negocio, y que no es su familiar. En este escenario, para algunos, se

(23) ARBULÚ, Jorge: Op. cit., p. 2; y PASCO COSMÓPOLIS, Mario: “Acceso a los derechos laborales en la microempresa. El caso peruano” (Ponencia presentada en la Conferencia de Responsables Gubernamentales de PYME del ALC-UE). Lima, marzo del 2008, p.2.

justificaría, inclusive, que la microempresa quedara temporalmente excluida de todo ámbito de regulación laboral., en aras de su viabilidad, solución extrema que no nos parece adecuada. Sin embargo, creemos que es en este contexto en que se debe explorar la actuación de políticas públicas destinadas a revertir esta situación de precariedad, y dotar a los terceros no-familiares de protección social básica.

3. Las microempresas familiares, en su mayoría encuadradas como microempresas de “subsistencia”, no están normalmente en condiciones de brindar a sus trabajadores-familiares los mismos beneficios laborales que a los asalariados. De esta manera, una vez aceptado que las microempresas familiares y, en general, las microempresas de sobrevivencia y de subsistencia configuran un sector distinto, creemos que se tendría un escenario más adecuado para diseñar las políticas públicas y normas especiales que amerita este amplio sector para la mejora de sus actuales condiciones económicas y laborales.
4. De otra parte, una vez reconocido y debidamente diferenciado el especial estatus de las microempresas de subsistencia, tendríamos un mejor escenario -ya “sincerado”- para dilucidar los aspectos polémicos generados en torno al RLE previsto en la Ley MYPE, pues así *quedaría claro que el cuestionamiento al régimen laboral sería, en todo caso, aplicable únicamente a aquellas empresas de acumulación ampliada*, o sea, al tipo de unidades económicas sobre las cuales generalmente se centran todos los debates en torno a las empresas emergentes. Así, la polémica alrededor de la constitucionalidad o no del RLE estipulado en la Ley MYPE se circunscribiría al ámbito que verdaderamente le concierne, esto es, al de las micro empresas con manifiesta voluntad de “crecer” dentro del mercado y, en consecuencia, con capacidad potencial para cubrir -en el corto, mediano o largo plazo- los costos laborales de todos sus trabajadores, así como a las pequeñas empresas, a las cuales, por sus dimensiones, parece más cercano hacerles exigible la aplicación del régimen laboral general.
5. Asimismo, nos parece oportuno dejar bien sentada esta diferenciación entre las empresas de subsistencia y las de acumulación ampliada o de “crecimiento” con la finalidad de volver sobre el debate de uno de los aspectos más controvertidos de la actual Ley MYPE: que su RLE, que más parece inspirado en la realidad de las microempresas de subsistencia, sea aplicado de manera irregular y abusiva, o por un tiempo demasiado prolongado, por aquellas microempresas o pequeñas empresas que sí tienen la voluntad, condiciones y mejores posibilidades de crecer a un ritmo continuo en el mercado, hasta alcanzar una capacidad suficiente como para brindar a sus trabajadores un adecuado estándar laboral. En efecto, admitir que el RLE de la actual Ley MYPE pueda ser aplicado indistintamente por cualquier tipo de micro o pequeña empresa se muestra como una forma muy cuestionable de promover el crecimiento empresarial a costa del desmedro de derechos laborales.

6. Ahora bien, no quiere decir lo anterior que, a juicio nuestro, el RLE consignado en la Ley MYPE sea inconstitucional de plano. En efecto, siendo conscientes de que toda empresa emergente requiere necesariamente de un tiempo prudente para consolidarse en el mercado y obtener un capital que pueda reinvertir constantemente, quizás podría evaluarse una progresividad en su implementación, conforme la microempresa lograra asentarse competitivamente en el mercado.
7. Discrepamos de quienes, amparándose en el modelo de régimen laboral especial plasmado en la Ley MYPE, promueven la idea de su extensión hacia todos los sectores de la economía nacional, planteando que se constituya en el nuevo régimen laboral general.
8. Finalmente, y retomando el tema de las relaciones laborales familiares predominantes en las microempresas familiares, somos de la opinión de que, en un debate sobre la constitucionalidad del RLE de la Ley MYPE, no ha de perderse de vista el conjunto de razones expuestas a lo largo del presente trabajo. En esa dirección, hemos podido advertir que en estas particulares relaciones de trabajo, sus actores son conscientes de que la microempresa puede ser la única fuente de ingresos que les permita lograr una mejor calidad de vida a la familia en su conjunto. Sin embargo, en aquellas microempresas familiares que ostentaran un nivel y vocación económicamente expansivos, los trabajadores familiares no deberían quedar excluidos de sus derechos laborales. Inclusive en las microempresas de subsistencia, cuya exclusión temporal del RLE de las MYPE podría evaluarse, en principio, consideramos que, sin poner en riesgo la continuidad del negocio familiar, debería cuando menos garantizarse a los terceros no familiares el acceso a algunos beneficios sociales básicos.

FUENTES DE CONSULTA E INFORMACIÓN

1. ARBULÚ, Jorge. “PYME: La socia mayoritaria del Perú”. Artículo publicado en el diario “El Peruano”. Lima, 13 de abril de 2007. En: <http://www.pad.edu/data/upload/publicaciones/La_PYME_en_el_Peru_Jorge_Arbulu.pdf>.
2. CHACALTANA JANAMPA, Juan. “Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia”. Estudio preparado para la OIT. Lima, 2008. En: <http://www.cedeperu.org/img_upload/c55e8774db1993203b76a6afddc995dc/Ley_Mype_Per___final_final_revisada.pdf>.
3. DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. “Las relaciones laborales en las micro y pequeñas empresas de México”. Publicado en “Papeles de Población” N° 020, revista de la Universidad Autónoma de México. Toluca, abril-junio de 1999. En: <<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/112/11202008.pdf>>.

4. GALVÁN SANTA CRUZ, Edgar. “Plan Nacional de Promoción y Formalización para la Competitividad y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (2005-2009)”. Material informativo publicado en el portal del MTPE. Lima, abril de 2007. En: <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/expo_inspecciones/plannacional.ppt#268,15,Diapositiva>.
5. GAMERO REQUENA, Julio. “Análisis del Decreto Legislativo N° 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente” (documento inédito).
6. GAMERO REQUENA, Julio. “Medidas urgentes para mejorar la situación del empleo en el Perú”. Artículo publicado en la revista “Economía y Sociedad”, del CIES. Lima, diciembre del 2006. En: <http://www.mesadeconcer-tacion.org.pe/documentos/general/gen_00816.pdf>.
7. JARAMILLO BAANANTE, Miguel. “La Regulación del Mercado Laboral en Perú”. Lima, abril del 2004. En: <[www.grade.org.pe/\(...\)/MJ-Regulacion%20del%20Mercado%20Laboral%20en%20Peru.pdf](http://www.grade.org.pe/(...)/MJ-Regulacion%20del%20Mercado%20Laboral%20en%20Peru.pdf)>.
8. KAISERBERGER ABATE, Gino. “La realidad de la microempresa”. Artículo publicado en el portal del Consejo para el Desarrollo Empresarial (CESDEN). Lima 2007. En: <<http://www.cesden.org.pe/modules/news/article.php?storyid=748>>.
9. MILLÁN, Patricio y otros. “Un estatuto especial para microempresas trabajo-trabajo es clave para reducir la informalidad”. Artículo publicado en la Serie de Informes de la Economía Real “Empleo y Desarrollo Social”, de la Pontificia Universidad Católica Argentina (UCA), año V, N° 25. Buenos Aires, abril 2010. En: <http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo12/files/Bolletn_Empleo_25_Abril_2010.pdf>.
10. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Acceso a los derechos laborales en la microempresa. El caso peruano”. Ponencia presentada en la Conferencia de Responsables Gubernamentales de PYME de América Latina y el Caribe–Unión Europea (ALC–UE). Lima, marzo 2008. En <http://www.alide.org.pe/download/reuniones/2008-04_Conferencia-Pyme/Sesion05_05_Pasco_Ministro-Trabajo.pps#836,1,Diapositiva>.
11. RAZETO MIGLIARO, Luis. “Sobre el futuro de los talleres de trabajo y las microempresas”. Artículo publicado en la revista “Trabajo y Economía”, Año 2, N° 3. Santiago de Chile, 1994. En <<http://luisrazeto.net/content/sobre-el-futuro-de-los-talleres-de-trabajo-y-las-microempresas>>.
12. SARAVÍ, Gonzalo. “La microempresa ante el nuevo escenario productivo: ¿hacia dónde se dirigen las relaciones laborales? Análisis de un distrito industrial en México”. Guadalajara, 1997. En: <<http://lasa.international.pitt.edu/LASA97/saravi.pdf>>.

13. TOKMAN, Víctor. “La legislación laboral y su impacto en la microempresa: análisis comparativo entre países y propuestas de acción”. En: Víctor Tokman (Director). *De la informalidad a la modernidad*, Oficina Internacional del Trabajo, Santiago de Chile, 2001.
14. VALDIVIA, Néstor. “El heterogéneo mundo de la pequeña y microempresa en el Perú”. Artículo publicado en la Revista “Gerencia”. Lima, 30 abril de 2003. En: <http://www.grade.org.pe/asp/brw_med1.asp?id=8130>.
15. VALENZUELA, María Elena; DI MEGLIO, Roberto; y REINECKE, Gerhard. “De la casa a la formalidad. Experiencias de la ley de microempresas familiares en Chile”. Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Santiago de Chile, 2006. En: <http://www.oit Chile.cl/pub_deploy.php?cat=igu>.
16. VILLARÁN, Fernando. “Las PYMEs en la estructura empresarial peruana”. Estudio publicado por la institución “Servicios para el Desarrollo” (SASE). Lima, junio del 2006. Disponible en: <<http://decon.edu.uy/network/panama/VILLARAN.PDF>>.