UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

INFRACCIONES LABORALES EN LOS EMPLEADORES EN EL RUBRO DE RESTAURANTES EN LA CIUDAD DE TINGO MARIA

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

ELABORADO POR:

OLAZA SALAZAR, Dadfeny Blanca

TINGO MARIA – PERU

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
DEPARTAMENTO ACADEMICO DE CIENCIAS CONTABLES

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 005/2020- FCC-UNAS

Siendo las 18:00 horas, del 30 de setiembre del 2020, reunidos on line vía Microsoft Teams se instaló el Jurado Evaluador, nombrado mediante Resolución N° 109/2018-D-FCC de fecha 22 de junio de 2018. Y la respectiva aprobación del proyecto de tesis con Resolución 068/2019/D-FCC de fecha 09 de mayo de 2019, a fin de dar inicio a la sustentación de la Tesis para optar el título de **Contador Público** denominado:

"INFRACCIONES LABORALES EN LOS EMPLEADORES EN EL RUBRO DE RESTAURANTES EN LA CIUDAD DE TINGO MARIA"

Presentado por la bachiller: **OLAZA SALAZAR, Dadfeny Blanca,** de la Carrera Profesional de Ciencias Contables. Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la UNAS, cuyo resultado, se indica a continuación:

APROBADO POR : **UNANIMIDAD**

CALIFICATIVO : **REGULAR**

Siendo las 08:15 pm, se dio por culminado el acto de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del Honorable Jurado y su Asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 30 de setiembre del 2020.

DRA. CPC. LUZ V. INFANTAS BENDEZU
Presidente

CPC. TEODORO HUAMAN CAMACHO
Miembro

CPC. EDWIN GRANDEZ MOSQUERA
Miembro

DR. CPC. ROYER S. FERRER TARAZONA
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

REGISTRO DE TITULO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO UNIVERSITARIO

DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad	: Ciencias Contables
Título	: Infracciones laborales de los empleadores en el rubro de restaurantes en la ciudad de Tingo María
Autor	: Olaza Salazar, Dadfeny B.
Asesor de tesis	: Ferrer Tarazona, Royer
Escuela profesional	: Contabilidad
Programa de investigación	: Programa de ciencias sociales y desarrollo sostenible
Líneas de investigación	: Contabilidad
Eje temático de la investigación	: Infracciones laborales en los restaurantes
Lugar de Ejecución	: Ciudad de Tingo María
Duración	: Fecha de inicio : 05/03/2019
	: Termino : 11/04/2020
Financiamiento	: Propio : S/4,279.00

OLAZA SALAZAR, Dadfeny B.
EJECUTOR

DR. FERRER TARAZONA, Royer
ASESOR

DEDICATORIA

A Dios, a la mujer que simplemente me hace llenar de orgullo, y no va haber manera de devolver todo lo que me ha dado. Esta tesis es uno de mis logros que llevo a cabo y, los que vendrán más adelante; sin lugar a duda ha sido en gran parte gracias a ti, no sé dónde me encontraría de no ser por tu ayuda, tu compresión y tu amor.

Te doy mis sinceras gracias, mamá Carmen H. Salazar Fonseca

Y a mis hermanos Yody Olaza, Edgar Olaza, Jhon Olaza, que siempre estuvieron dando fuerzas en cada momento para poder llegar a este punto de mi carrera.

AGRADECIMIENTO

A Dios sobre todas las cosas y a toda mi familia que siempre estuvieron en cada paso de vida profesional, he logrado uno de mis objetivos en mi vida con mucho esfuerzo, quiero dar gracias a las personas que estuvieron apoyándome en cada momento.

A la UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE SELVA por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional, a mi asesor de tesis Dr.Royer Santelle Ferrer Tarazona quien, con sus conocimientos, experiencia, paciencia ha logrado en mí que pueda terminar mi investigación con éxito.

Son muchas a las personas que han formado parte de mi vida profesional que me encantaría agradecer, entre ellos a Juan H.B que estuvo siempre dándome las fuerzas para poder terminar la investigación.

A las personas que se encuentran aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Mil gracias a todos.

INDICE DE CONTENIDOS

CAPITULO I 14

PLANTEAMIENTO METODOLOGICO 14

1.1. Fundamentación del problema 14

1.1.1. Selección general 14

1.1.2. Selección especifica 14

1.1.3. Definición del problema 15

1.2. Formulación de las interrogantes 16

1.2.1. Interrogante general 16

1.2.2. Interrogantes especificas 16

1.3. Objetivos 17

1.3.1. Objetivo general 17

1.3.2. Objetivos específicos 17

1.4. Hipótesis 17

1.4.1. General 17

1.4.2. Específicos 17

1.4.3. Sistema de variables, dimensiones e indicadores 18

1.4.4. Definición operacional de variables, dimensiones e indicadores 18

1.5. Justificación e Importancia 19

1.5.1. Teórica 19

1.5.2. Práctica 19

1.6. Delimitaciones 19

1.6.1. Teórica 19

1.6.2. Espacial 20

1.6.3. Temporal 20

1.7. Metodología 20

1.7.1. Tipo de investigación 20

1.7.2. Población y muestra 20

1.8. Limitaciones 23

1.8.1. Espacio 23

1.8.2. Tiempo 23

CAPITULO II 24

FUNDAMENTO TEORICO 24

2.1. Antecedentes de la investigación 24

2.1.1. Internacional 24

2.1.2. Nacional 26

2.1.3. Local 29

2.2. Bases teóricas 31

2.3. Definiciones de términos básicos 40

CAPITULO III 42

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION 42

3.1. De la variable independiente 42

3.2. De la variable dependiente 56

3.3. Discusión de resultados 64

3.4. Verificación de la hipótesis 68

CONCLUSIONES 70

RECOMENDACIONES 71

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Afiliación de seguros 42

Figura 2 Sistema pensionario. 44

Figura 3 Accidentes en el trabajo sufridos por el personal que labora en los restaurantes 45

Figura 4 Notificación según actividad económica 46

Figura 5 Compensación por accidentes laborales 47

Figura 6 Tiene hijos a su cargo 48

Figura 7 Tiempo laborado por establecimiento. 49

Figura 8 Periodo de prueba 50

Figura 9 Edad para trabajar 52

Figura 10 Experiencia laboral 53

Figura 11 Uniforme en el centro laboral 54

Figura 12 Trabajadores y prestadores de servicio 55

Figura 13 Contrato de trabajo 56

Figura 14 Jornada laboral 58

Figura 15 Compensación por Tiempo de servicios 59

Figura 16 Multas mínimas y máximas 60

Figura 17 Sueldos de los trabajadores 61

Figura 18 Canasta Familiar 62

Figura 19 Medios de pago 63

Figura 20 Prueba de aceptación de hipótesis 69

INDICE DE TABLAS

tabla 1 Matriz de operacionalización 18

Tabla 2 Población de trabajadores 21

Tabla 3 Muestra de trabajadores 22

Tabla 4 Cambios en la gravedad de algunas infracciones administrativas 34

Tabla 5 Escala vacacional según sector 37

Tabla 6 Población asegurada en el Seguro Integral De Salud 43

Tabla 7 Población ocupada según el tipo de contrato y área urbana 2007, 2017, 2018 57

Tabla 8 Verificación de la hipótesis 68

Tabla 9 Verificación de hipótesis b 68

INTRODUCCIÓN

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, conocida como una institución que compone el Ministerio de Trabajo, institución encargada de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de temas relacionados a seguridad, salud, protección social entre otros; temas que con frecuencia son omitidos por los empleadores de distintos giros comerciales, durante la investigación vamos a identificar cuáles son las obligaciones laborales que los empleadores omiten, así como las medidas de inspección no efectuadas por la autoridad del trabajo que deben ocasionar infracciones mediante una sanción según la categoría sea "leve", "grave y/o "muy grave" de acuerdo a las faltas incumplidas en la ciudad de Tingo María; el estudio se enfoca en los empleadores del rubro servicios, específicamente en aquellos que se encuentran en los restaurantes con mayor concurrencia del público por los ingresos que obtienen así como el tamaño del establecimiento son más afectos a una fiscalización laboral; en la actualidad dichas obligaciones laborales están siendo omitidas de diferentes maneras y en los casos que son cumplidas, se efectúan de forma errónea, con una escasa cantidad de visitas de los inspectores que representan a SUNAFIL, tales acciones no son sancionadas; todas estas circunstancias que motivaron el siguiente estudio "Infracciones Laborales de los empleadores en el rubro de restaurantes en la ciudad de Tingo María" cuyo fin es identificar las obligaciones laborales ignoradas continuamente por los empleadores y las razones de no efectuar las actuaciones inspectivas por la autoridad del trabajo que produjeron las infracciones en dichos establecimiento por ello la investigación se divide en la siguiente estructura:

Capítulo I titulado "Planteamiento del problema" se encuentra la selección general como la selección especifica de la investigación, la definición del problema general de las actividades de inspección en la ciudad de "Tingo María", los objetivos que deben ser cumplidos y la justificación del trabajo de investigación sea teórica y práctica; así como las características por la relación que existen entre variables obligaciones laborales y actuaciones inspectivas con

las infracciones laborales, las hipótesis específicas, la operacionalización de cada una de las variables

Capitulo II titulado “Fundamento teórico”, se encuentra los antecedentes de la investigación internacionales, nacionales y locales de la misma forma aspectos teóricos de las variables las obligaciones laborales que son sancionadas por el ente encargado mediante actuaciones de inspección que aplica SUNAFIL; la base teórica que fundamenta las infracciones laborales que forman parte de la investigación.

Capitulo III titulado “Resultados de la investigación”, conformado por los resultados de nuestra recopilación de datos tanto de las variables independientes como de la variable dependiente, así mismo, una respectiva información fue contrastada con los datos de las declaraciones de la SUNAT que se encuentran en las redes, encontrando diferencias notables entre lo contrastado en declaraciones y lo hechos, del mismo modo que la prueba de hipótesis que se aplica un modelo de prueba F, llegando a las conclusiones y recomendaciones respectivas.

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene por objetivo determinar las obligaciones laborales incumplidas por los empleadores y aquellas inspecciones que debe efectuar la autoridad competente para sancionarlas; en cuanto a la metodología, el tipo de investigación es aplicada, de nivel descriptivo; para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario con una muestra de 8 empleadores y 81 trabajadores del rubro de restaurantes de la ciudad de Tingo María, para comprobar la hipótesis, se realizó la prueba estadística, donde el F calculado resulta 20.414 mayor al F tabulado, y se acepta la hipótesis alterna, indica que el nivel de obligaciones laborales y actuaciones inspectivas inciden con las infracciones laborales de los restaurantes de Tingo María. Los Resultados del trabajo muestran que sólo el 19% cuenta con seguro de Es salud, el 75% efectuaron periodo de prueba por más de 3 meses, 60% indica que iniciaron a laborar siendo menor de edad, el 74% cuenta con jornada de trabajo mayor a 8 horas diarias, 74% no tienen CTS, el 47% reciben una remuneración mensual menor al sueldo mínimo vital y el 50% reciben sus pagos con recibos por honorarios profesionales. Se concluye que los empleadores del rubro de restaurantes incumplen con las obligaciones laborales de sus trabajadores, por lo que el Ministerio de Trabajo debe efectuar las inspecciones y aplicar las sanciones correspondientes.

Palabras claves: Infracciones laborales, rubro de restaurantes, actuaciones inspectivas, autoridad del trabajo.

ABSTRACT

The objective of the research work was to determine obligations in the workplace that employers do not fulfill and the inspections that should be carried out by the corresponding authority in order to sanction them. For the methodology, the research type is applied, at a descriptive level. The data collection was done using the survey technique, with the instrument being a survey given to a sample population of eight employers and eighty-one employees from the restaurant industry in the city of Tingo Maria, Peru. In order to test the hypothesis, a statistical test was done, where the calculated F was 20.414 greater than the tabulated F and thus, the alternative hypothesis was accepted, indicating that the level of obligations in the workplace and inspections influence the workplace infractions for the restaurants in Tingo Maria. The results of the research show that only 19% of those surveyed have EsSalud health insurance, 75% were put through a trial period of more than three months, 60% indicate that they started working as minors, 74% have a work day that lasts more then 8 hours, 74% do not receive CTS (acronym in Spanish), 47% receive monthly payment that is less than the monthly minimum wage and 50% receive their payment through receipts as independent professional workers. It is concluded that the employers within the restaurant industry do not comply with obligations for their employees in the workplace, therefore, the Ministerio de Trabajo should do their inspections and apply the corresponding sanctions.

Keywords: Workplace infractions, restaurant industry, inspections, employee benefits

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO METODOLOGICO

1.1.Fundamentación del problema

1.1.1. Selección general

El trabajo, conocido como la labor principal para producción de actividades en bienes, como en servicios; actividades que tiene como fin atender las necesidades humanas que permitan la generación de ingresos y, la búsqueda de solvencia para cubrir las exigencias que demanda el día a día; el cumplimiento de trabajo es llevado a cabo mediante una Jornada Laboral, tiempo que delimita el desempeño de labores en nuestro país, la jornada ordinaria de trabajo se compone por 8 horas diarias y 48 horas semanales, tiempo establecido en la constitución política del Perú; originando la relación laboral entre empleado y empleador para el reconocimiento de los "Beneficios Sociales". En nuestro país el rubro "Restaurantes" dirige sus actividades tanto en comercialización de alimentos y en el ofrecimiento de servicios, para ambas acciones que cumplen un rol fundamental en la economía. De tal forma, durante el periodo 2018 este sector ha aumentado 1.62%, entre ellos podemos ver aquellos establecimientos que ofrecen servicios de pollería, comidas rápidas, chifas y sangucherías.

1.1.2. Selección especifica

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), encargada de formular políticas a fin de establecer leyes laborales que promuevan el empleo; ha creado un papel importante desde el año 1919, año en que la organización exigió a los miembros la importancia de establecer sistemas de inspección; inspecciones que pueden ser mediante notificaciones o, visitas al establecimiento, tales acciones se formular para aplicar normativas que protejan las obligaciones de los trabajadores. (Saco & Campos, 2013). En el departamento de Huánuco durante la busqueda de alternativas que formen el desarrollo economico de nuestra ciudad,

las actividades a desarrollar se encuentran en sectores de agroexportación, agropecuario, agroindustrial y desarrollo turistico.

La población económicamente activa (PEA) se conforma por personas que son mayores de 14 años y tienen disposición de trabajar; cabe mencionar que un considerable número de trabajadores laboran en circunstancias intolerantes, es decir, muchos de los empleadores hacen caso omiso a las obligaciones laborales que tienen que cumplir con los trabajadores. En la región Huánuco, la fuerza laboral ocupada es de 110, 032 personas en el área urbana y en el área rural es de 124,149 personas. Tal como menciona la (Gerencia Regional de Desarrollo Economico, 2012), el porcentaje de la "PEA ocupada" que no posee seguro de salud a nivel regional es de 70.96%; mientras que, la "PEA ocupada" con trabajo independiente que cuenta con educación secundaría es de 51.79%, la "Tasa Promedio de Autoempleo y Empleo en Microempresa" fue de 89.12% que ha existido en el año 2012. En nuestro caso, de acuerdo con la investigación realizada se ha dado a conocer en el rubro restaurantes de la ciudad de Tingo María se encuentra un total de 142 trabajadores tomados para nuestro estudio.

1.1.3. Definición del problema

La ciudad de Tingo María conocida por el acogimiento turístico que obtiene en periodos de fiesta, desde pasar un fin de semana a pasar vacaciones, son diversas son las razones que hacen atractiva a la ciudad de la bella durmiente; entre las actividades que realiza el turista con mayor frecuencia se encuentra la gastronomía. Debido a la demanda por los platos turísticos de la zona, se encontró una oportunidad de generar negocio y posteriormente un posicionamiento del mercado desarrollando estas actividades, generando el rubro restaurantes que se encuentra como una oportunidad de crecimiento; entre los restaurantes más conocidos que se encuentran en la ciudad de Tingo María son los siguientes: "CARNES Y PARRILLADAS EL CARBÓN E.I.R.L" identificado con RUC

20489396867, “DE TINTO Y MADERO E.I.R.L” identificado con RUC 20489741556, “EL NATIVO RESTAURANT E.I.R.L” Identificado con RUC 20600716493, entre otros restaurantes; donde se recopilan testimonios de trabajadores que prestan servicios en este rubro y afirman no recibir sus pagos de acorde al trabajo establecido, horas extras que no son remuneradas e incluso no contar con contrato laboral por escrito esto con el fin de evadir las obligaciones del empleador. (Puntriano, 2016), lo mencionado implica que los trabajadores formales son 30% de la PEA, sigue presentándose en una economía informal como la nuestra, en la cual no cuenta con “beneficios sociales”, “beneficios laborales” que conforma a aquellos trabajadores q ganan mucho menos que una canasta familiar; es decir, que no superan a los S/1,515 mensuales; acciones sancionables que pueden evitarse si la autoridad del trabajo realizará las inspecciones correspondientes a los establecimientos.

1.2.Formulación de las interrogantes

1.2.1. Interrogante general

¿Cuáles son las obligaciones laborales que incumplen los empleadores y, qué tipo de actuaciones inspectivas debe realizar la autoridad del trabajo para sancionar las infracciones laborales de los restaurantes de Tingo María?

1.2.2. Interrogantes especificas

- ¿Qué obligaciones laborales son omitidas por los empleadores y que actuaciones de investigación debe efectuar la autoridad competente de trabajo con la finalidad de identificar las infracciones leves de los restaurantes en Tingo María?
- ¿Cuáles son las obligaciones laborales incumplidas por los empleadores así mismo, que tipo de actuaciones de consulta debe efectuar la autoridad competente laboral para sancionar las infracciones graves de los restaurantes en Tingo María?

- ¿Qué obligaciones laborales omiten los empleadores del mismo modo, qué clase de medidas de inspección deben cumplirse para penalizar las infracciones muy graves en los principales restaurantes en Tingo María?

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar las obligaciones laborales incumplidas por los empleadores y las actuaciones inspectivas a efectuarse por la autoridad del trabajo competente que sancionen las infracciones laborales de los restaurantes de Tingo María.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar las obligaciones labores que omiten los empleadores y actuaciones de investigación a efectuarse por la autoridad del trabajo que identifiquen las infracciones leves de los restaurantes de Tingo María.
- Determinar que obligaciones laborales han sido incumplidas, así como que actuaciones de consulta a realizarse por la autoridad del trabajo para identificar infracciones graves de los restaurantes de Tingo María.
- Establecer que obligaciones laborales se incumplen por los empleadores y que medidas de inspección deben efectuar la autoridad del trabajo para calcular las infracciones muy graves que cometen los restaurantes de Tingo María.

1.4.Hipótesis

1.4.1. General

El nivel de las obligaciones laborales y las actuaciones inspectivas inciden con las infracciones laborales de los restaurantes de Tingo María.

1.4.2. Específicos

- Las obligaciones laborales y las actuaciones de investigación indicen en las infracciones leves de los restaurantes de Tingo María.

- Las obligaciones laborales y las actuaciones de consulta inciden en las infracciones graves de los restaurantes de Tingo María.
- Las obligaciones laborales y las medidas de inspección inciden, con las infracciones muy graves de los principales restaurantes de Tingo María.

1.4.3. Sistema de variables, dimensiones e indicadores

Tabla 1 Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
(Y)Infracciones laborales	**Infracciones leves**	1.1. Contrato de trabajo 1.2. Control de asistencia
	Infracciones graves	2.1. No depositar la CTS 2.2. No celebrar contratos por escrito
	Infracciones muy graves	3.1. No pagar RMV 3.2. Incumplimiento de la jornada laboral
(X1)Actuaciones inspectivas	**Actuaciones de investigación**	1.1. Comparecencia 1.2. Por decisión del sistema de inspección
	Actuaciones de consulta	2.1. Comprobación de datos 2.2. Por denuncia
	Medidas de inspección	3.1. Requerimiento 3.2. Paralización
(X2)Obligaciones laborales	**Gratificación**	1.1. Fiestas patrias 1.2. Navidad
	Descanso vacacional	2.1. Vacaciones truncas 2.2. Vacaciones anuales
	Aportes y seguro social	3.1. ESSALUD 3.2. Pensiones

Nota: La estructura de cada una de las dimensiones, infracciones laborales se clasifica por el tipo de infracción, las actuaciones inspectivas se clasifican como las acciones de SUNAFIL a efectuarse y las obligaciones laborales, los compromisos que tiene el empleador.

1.4.4. Definición operacional de variables, dimensiones e indicadores

1.4.4.1.Variables Independientes

Variable X1:

Actuaciones inspectivas.

-Actuaciones de investigación

- Actuaciones de consulta

- Medidas de inspección

Variable X2:

1.4.4.2.Obligaciones laborales.

-Gratificación

- Descanso vacacional

- Aportes y seguro social.

1.4.4.3.Variables Dependientes

Y= Infracciones laborales

-Infracciones leves.

-Infracciones graves.

-Infracciones muy graves

1.5.Justificación e Importancia

1.5.1. Teórica

La investigación presente sirvió para el aporte de conocimientos sobre los temas de infracciones laborales, actuaciones inspectivas y finalmente, en las obligaciones laborales cuyos resultados serán de utilidad para la parte contable; tal que, lo referido a la competencia laboral refleja la realidad de los principales restaurantes de Tingo María.

1.5.2. Práctica

El estudio fue efectuado debido a la verificación de las obligaciones laborales mediante las acciones de inspección que debería realizar el ministerio de trabajo, esto abarcará a un número de 81 trabajadores que se encuentran en los principales restaurantes de Tingo María.

1.6.Delimitaciones

1.6.1. Teórica

En cuanto al entorno teórico, las teorías que se usaron en la investigación fueron las teorías de salarios, así como de infracciones y sanciones, se dio uso al material bibliográfico que se encuentran en las revistas referidos a temas laborales, así como a los libros que indican los principios que se rigen la ley del trabajo.

1.6.2. Espacial

En el ámbito espacial de nuestra investigación es la ciudad de Tingo María, en ella domiciliamos la gerencia de los restaurantes categorizados como principales para nuestra investigación del cual seleccionamos aleatoriamente una muestra representativa para recolectar la información empírica para demostrar nuestra hipótesis.

1.6.3. Temporal

La investigación fue planteada en el año 2019, la recopilación de datos del estudio se ha efectuado durante el mismo año en los principales restaurantes de distintos rubros, sean parrillas, comidas típicas etc.

1.7.Metodología

1.7.1. Tipo de investigación

De acuerdo a la relación que existen entre las obligaciones laborales e actuaciones inspectivas y la influencia hacia las infracciones laborales, el tipo de investigación a usarse es aplicada, puesto que tiene como finalidad resolver un problema en específico, a diferencia de los demás tipos de investigación en este caso se apoya mediante los datos existentes para obtener la solución del problema.

1.7.2. Población y muestra

1.7.2.1.Población

La población considerada para el estudio en la ciudad de Tingo María, existente es de 142 trabajadores que pudimos tener producto de recolección de datos en los mismos establecimientos.

Tabla 2 Población de trabajadores

N°	RUC	Descripción	Trabajadores
1	20489648262	Tacacheria Turístico el Encanto de la Selva E.I.R.L.	33
2	20489741556	De Tinto y Madero E.I.R.L.	25
3	20600716493	EL NATIVO restaurante E.I.R.L.	33
4	20489396867	Carnes y parrilladas El Carbón E.I.R.L.	20
5	20573309961	Grupo Alaska Tingo María S.A.C.	5
6	20600938305	Restaurante y Pollería el Súper Dorado E.I.R.L.	13
7	20602117481	Cebicheria LOBO AZUL	7
8	20489396948	Pollería el Súper Gordo E.I.R.L.	6
TOTAL			**142**

Nota: La cantidad de trabajadores que se encuentran laborando en los establecimientos formalmente constituidos de Tingo María cuando se asistió a la recolección de datos.

1.7.2.2.Muestra

Para determinar nuestro tamaño de la muestra se aplicará los criterios que sigue la estadística; para ello utilizaremos el muestreo probabilístico, teniendo en cuenta las condiciones siguientes:

N = Universo poblacional= $142\ trabajadores$

p = Probabilidad de aciertos= 80 %.

q = Probabilidades de fracaso= $(100 - \mathrm{p}) = 20\%$.

Z = Nivel de confianza= $(95\%) = 1.96$

e = Nivel de precisión= 5%.

n = Muestra.

Para tal efecto, aplicaremos la fórmula de la Muestra inicial.

$$\mathbf{n} = \frac{\mathbf{Z^2 Npq}}{(\mathbf{N-1})\boldsymbol{e^2} + (\boldsymbol{z^2 pq})}$$

Reemplazando valores, tenemos:

Z =95% **p =80**% **q =20**% **E =5**%

Operando la formula se tiene:

$$n = \frac{(1.95)^2 142 * 0.80 * 0.20}{(142-1)0.05^2 + (1.95^2 * 0.80 * 0.20)}$$

n = 74.2248/(0.3025+0.6084)

$n = \frac{74.2248}{0.9109}$

n = 81.4851246 =81

La muestra para el presente trabajo de investigación está dada por 81 trabajadores, sobre el cual se encuentra distribuida de la siguiente manera.

Tabla 3 Muestra de trabajadores

N°	RUC	Descripción	Trabajadores
1	20489648262	Tacacheria Turístico el Encanto de la Selva E.I.R.L.	19
2	20489741556	DE Tinto y Madero E.I.R.L.	14
3	20600716493	El Nativo Restaurant E.I.R.L.	19
4	20489396867	Carnes y Parrilladas El Carbón E.I.R.L.	11
5	20573309961	Grupo Alaska Tingo María S.A.C.	3
6	20600938305	Restaurant y Pollería el Super Dorado E.I.R.L.	7
7	20602117481	Cebicheria LOBO AZUL	4
8	20489396948	Pollería El Super Gordo E.I.R.L.	3
		TOTAL	**81**

Nota: Muestreo de la investigación en base al prorrateo de la población según la cantidad de trabajadores que se han mencionado con anterioridad

1.7.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

1.7.3.1.Técnicas de investigación.

Las técnicas de investigación que se utilizaron para contrastar la hipótesis planteada fueron las siguientes:

- Encuesta.
- Entrevista.

1.7.3.2.Instrumentos de investigación.

Se utilizó el instrumento de medida:

- Cuestionarios de encuestas

1.7.4. Procesamiento y presentación de datos

Para el procesamiento de “recolección de datos” sobre el siguiente estudio, se aplicó un cuestionario a la muestra de estudio, con el fin de buscar medir las variables de la hipótesis. Asimismo, se efectuó verificaciones de las condiciones de los trabajadores que desempeñan sus funciones en los restaurantes de Tingo María, para así poder verificar cuales son las condiciones que se encuentran laborando, el tiempo y demás aspectos.

1.8.Limitaciones

1.8.1. Espacio

Una de las limitaciones fue el lugar donde se desarrolló, los restaurantes de tingo maría y los horarios en que se tuvo que realizar la recolección de datos donde puedan ser efectuados.

1.8.2. Tiempo

El tiempo como una de las limitantes de mayor relevancia debido a la contrastación de la información que mencionaron los trabajadores con la información real que se encuentra en las declaraciones.

CAPITULO II

FUNDAMENTO TEORICO

2.1.Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacional

Lugo (2016), en la tesis titulada “La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva ley federal del trabajo” tiene como conclusiones:

- La norma menciona la importancia de notificar al trabajador sobre las causales del cese laboral, así mismo, la fechas donde incurrió el trabajador en dichas causales, es relevante mencionar que el empleador debe dar la posibilidad al trabajador de una notificación de manera presencial mediante una “Junta de Conciliación y Arbitraje”.
- Por ley, se ha estableció que cada trabajador ha tenido un periodo de dos meses con tal de realizar una acción a fin de evitar el “Despido Injustificado”, tiempo en que inició corriendo desde el día posterior en el que se produjo la culminación del vínculo laboral.
- Se menciona según ley, para establecer la prescripción se dará inicio cuando el trabajador haya recibido notificación sobre el cese del contrato; considerándolo incoherente, puesto que el trabajador tiene conocimiento de su despido en el momento en que es negado su entrada al centro de labores, y es imposible ver si el despido se genera justificada e injustificadamente.

Vásconez (2015), en el estudio titulado “Estudio Jurídico de las Multas que Impone el Ministerio de Relaciones Laborales a los Empleadores por Incumplimiento de Obligaciones Laborales en La Provincia de El Oro en la Ciudad de Machala en el año 2013-2014” cuyo objetivo fue la realización de un estudio jurídico de las multas que impone el “Ministerio de Relaciones Laborales” por el incumplimiento de los haberes sociales de los trabajadores la muestra se compuso por 150 personas entre trabajadores y empleadores de la provincia de El Oro y concluyeron los puntos siguientes:

- Las empresas mineras y bananeras poseen una cantidad de trabajadores y le son reconocidos sus derechos sin garantía alguna.
- Las multas que impone el Ministerio de Relaciones Laborales no resultan eficientes al momento de aplicarlas.
- Los trabajadores de estas empresas no presentan denuncias al Ministerio de Relaciones Laborales por desconocimiento de sus derechos.

D. (2009), en la tesis titulada "La Responsabilidad Administrativa del empresario en Materia de Prevención de Riesgos Laborales: Estudio de las Infracciones Muy Graves" investigación que tiene como objetivo el análisis y la responsabilidad administrativa del empresario que se derivada de las infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, por el cual se encuentra estructurada en dos partes, concluyendo lo siguientes:

- Es necesario destacar la doctrina de un "sistema mixto" en función a las bases legales que puedan constituir soluciones intermedias y adecuadas en una serie de tipificaciones que la rigurosidad no sancionaría incumplimientos empresariales, debido a la posibilidad de describir la cantidad de infracciones que detalla la reglamentación, esto afecta a la eficacia de las normas en materia preventiva y aquellas declaraciones con remisiones normativas que comprenden todo ero sin una clasificación adecuada de las conductas infractores estaría vulnerando la seguridad jurídica del sujeto que cometió la infracción.
- La inobservancia empresarial de obligaciones preventivas como: Evaluación de riesgos, suspensión de contrato y movilidad funcional; no son subsumibles los tipos de infracciones que incumplen los empresarios de forma que el ordenamiento jurídico pueda proteger la maternidad; se tiene entendido que, contribuyendo a la salud y seguridad de las trabajadoras embarazadas en periodo de lactancia, debe primar una forma de ser antidiscriminatoria sobre el preventivo.

2.1.2. Nacional

Quispe (2016), en la tesis titulada "Factores que Influyen en la Falta de Subsanación de La Medida Inspectiva de Requerimiento en la Inspección Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno: 2013-2014" se realizó con el fin de identificar los factores que influyen en la falta de subsanación de las medidas inspectivas de requerimiento por el empleador en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno: 2013–2014, población se emitieron 234 medidas inspectivas de requerimiento, de los cuales solamente 58 fueron subsanadas, lo que representa el 24.78 % y 176 no fueron subsanadas representando el 75.22 % del total de medidas inspectivas emitidas, precisamente éstas últimas se tomaron en cuenta para la población objetiva, llegando a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo con los resultados de la investigación, se puede afirmar que los factores de mayor relevancia en la falta de subsanación de medidas inspectivas de requerimiento son la falta de orientación o asesoramiento técnico que debe brindar la "Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo–Puno"; a través de la Subdirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo; y, el desconocimiento de los empleadores sobre sus obligaciones sociolaborales.
- Asimismo, también se ha podido comprobar que el nivel de orientación sobre obligaciones socio laborales que brinda la inspección del trabajo a los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento por la "Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo–Puno" entre los años 2013 y 2014, sólo alcanza el 4.6 % que equivalen a un nivel de orientación muy bajo.
- También se ha logrado demostrar que el 72.74% de los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral en la

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Puno, tienen un nivel de conocimiento bajo respecto a sus obligaciones sociolaborales.

Ascornao & Gonzales (2017), en la tesis titulada "Infracciones Laborales que Influyen en el Estado de Resultados de la Empresa "R&R SAC"", periodo 2016 tiene como fin el establecimiento de las bases para la exposición de los estados financieros con el propósito de brindar información general, con el objetivo de asegurar que los 28 mismos sean comparables tanto con los estados financieros de la misma entidad de ejercicios anteriores, como con los de otras entidades diferentes; su alcance tiene como objetivo elaborar la información general de aquéllos que pretenden cubrir las necesidades de los usuarios que no estén en condiciones de exigir informes a la medida de sus necesidades específicas de información. Los estados financieros con propósito de información general comprenden aquéllos que se presentan de forma separada, o dentro de otro documento de carácter público, como el informe anual o un folleto o prospecto de información bursátil, llegando a las siguientes conclusiones:

- De la revisión de la situación laboral de la empresa "R&R SAC" se ha podido percibir que tiene por política declarar en el PLAME una remuneración menor a lo que se paga a los trabajadores.
- Una de las políticas de la empresa es no brindar un descanso vacacional a los trabajadores, se menciona la diferencia existente entre el sueldo real y el sueldo declaro que contiene el pago de sus vacaciones; si el trabajador no acepta se le obliga a renunciar. Así mismo, otra política es el ingreso a planilla desde el 3er. mes de labores.
- De los puntos 1 2 y 3, podemos concluir que existe una práctica sistemática de vulneración de derechos laborales, los mismos que son sancionados por la SUNAFIL y ha existido la contingencia para los trabajadores, al no poder presentar sus denuncias ante el organismo legal, lo que perjudica a la empresa.

León (2015), investigación titulada “Aplicación de Sanciones en una Inspección en Materia Laboral y su Incidencia en la Situación Financiera de la Empresa de “Negocios Minerales E.I.R.L”” en el periodo 2015 se realizó el estudio con el objetivo de determinar la incidencia de la aplicación de sanciones en temas laborales de la situación financiera en la empresa de “Negocios Minerales E.I.R.L” realizado en el año 2015, investigación con una población de 42 trabajadores y la muestra se encuentra con 30 trabajadores obreros de la “Negocios Minerales E.I.R.L” la metodología a usar es descriptiva llegando a las siguientes conclusiones:

- La empresa “Negocios Minerales E.I.R.L” tiene un bajo grado de cumplimiento de las obligaciones laborales con sus trabajadores sobre el reconocimiento de sus beneficios laborales, lo que puede ocasionar la aplicación de sanciones ante una inspección en materia laboral.
- El aumento de la cuantía de las sanciones en materia laboral trae como consecuencia un mayor perjuicio para las empresas pequeñas y medianas, como el caso de “Negocios Minerales E.I.R.L” que no cuentan con los recursos necesarios para afrontar la aplicación de sanciones.
- Las sanciones aplicadas desde la aparición de la SUNAFIL han aumentado en 900% por lo que no son razonables con la realidad de las empresas, lo que dificultará más la lucha contra la informalidad y desalienta las inversiones en nuestro país.

Espinoza (2013), investigación titulada “La infracción Administrativa Laboral” tuvo como fin revisar las resoluciones directorales que fueron expedidas desde la vigencia de la “Ley general de Inspección del Trabajo (LGIT)” concluyendo los siguientes puntos;

- La existencia de pronunciamientos contradictorios en sede administrativa laboral es producto de la ausencia de una norma que se encargue de regular en forma detallada la Parte General del Derecho Administrativo Sancionador.

- El acercamiento dogmático a la inspección del trabajo ha sido necesariamente interdisciplinario y estar enfocado principalmente en la etapa del procedimiento administrativo sancionador (en lugar de la diligencia previa de las actuaciones inspectivas).
- Una norma especial podría realizar una regulación diferente a las previsiones generales sobre la potestad y el procedimiento sancionador consagrado por la LPAG, siempre que estableciera dicha regla en forma expresa y que no transgrediera los principios y reglas derivados directamente de la Constitución conforme a la interpretación desarrollada por el Tribunal Constitucional.

2.1.3. Local

Alonzo (2015), en la investigación titulada "Infracciones Laborales de las MYPEs y su implicancia en los trabajadores de Tingo María" se realizó con el fin de determinar el grado de infracciones laborales de la MYPES y su implicancia en los trabajadores de Tingo María, la población estudiada fue de 75 empleadores existentes que se encuentren en Tingo María, la muestra se conforma por 32 empresas llegando a las siguientes conclusiones:

- En Tingo María, las MYPES utilizan diferentes medidas para la evasión de aportes, omitir el "T-Registro" dentro del plazo, es una de ellas, cuando pasan meses en no incluir los registros, sin supervisión, fiscalización etc. De igual forma, la obligación del empleador al trabajador en 8 horas diarias sin sueldo mínimo.
- En Tingo María la inscripción de los trabajadores a ESSALUD no se realiza conforme indica las normas, la inscripción es realizada posteriormente a varias renovaciones de los contratos de trabajo y en muchos de los casos no existe un registro de sus trabajadores. Por tanto, el empleador usa ciertos registros secretos, con el fin de evadir el pago a las aportaciones, a esto se suma la negligencia del trabajador de no exigir a su

empleador la inscripción a ESSALUD, aun conociendo la deficiente asistencia social y de salud que brinda.

- Los servicios de la "Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo" para Tingo María, al igual que ESSALUD presentan una marcada deficiencia al no vigilar por la aplicación correcta y cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, aun contando con las facultades discrecionales, para efectuar investigaciones, pruebas o examen.

Chavez (2019), en la investigación titulada "Infracciones laborales en las Mypes-ferreteras de la ciudad de Tingo María: 2017", investigación realizada para optar el título de contador público, por la "Universidad Nacional Agraria de la Selva"; se realiza este estudio para el establecimiento de las infracciones laborales de las Mypes, el nivel del estudio es "descriptivo", tipo de investigación es transversal, la muestra se conforma por 32 trabajadores llegando a las siguientes conclusiones:

- Se concluyó que los niveles de las infracciones son altas, de acuerdo con la prueba de correlación establecidas
- Las visitas de SUNAFIL en los establecimientos son en promedio 50%, indicando no contar con el apoyo estatal para el cumplimiento de "beneficios laborales", debe existir un número mayor de fiscalización para el cumplimiento de las normativas.
- Los trabajadores de las MYPES dedicadas al rubro ferretero en "Tingo María", mencionaron que el 50% de ellos cumplen con las obligaciones laborales y la otra mitad, lo incumplen.

Ferrer (1991), en la investigación titulada "Infracciones Laborales y la Seguridad Social en los empleadores de la Actividad Privada en Tingo María", se desarrolló con el fin de determinar la "seguridad social" orientado a la prevención, promoción, desarrollo para las prestaciones de salud, económicas y sociales, principalmente a la población asegurada; la

población se encuentra en un total de 22´015,809, que se encuentra distribuido de la siguiente manera, en edad inactiva, es decir, menores de 14 años 9´705,003, población en edad activa mayores a 14 años 12´262,806, metodología es cuantitativa llegando a las siguientes conclusiones:

- La excesiva promulgación de las normas laborales y de seguridad social y las constantes modificaciones de ellas, conlleva a los empleadores a incumplir, utilizando diversos medios y mecanismos.
- Los funcionarios del estado, encargados del control son indiferentes e ineficientes para combatir la infracción de los empleadores a las normas laborales y le evasión a las contribuciones sociales.
- El Ministerio del Trabajo (Zona regional de trabajo de Tingo María) y el instituto peruano de seguridad social, encargados de hacer efectivo las disposiciones legales no cumplen ni hacen cumplir las normas. El IPSS que tiene por objetivo recaudar las aportaciones y otorgar las prestaciones de salud y económica, demuestra en la práctica deficiencia en la atención de prestaciones, creando la desconfianza de los asegurados y ha inducido a muchos trabajadores y empleadores aportar solo por compromiso.

2.2.Bases teóricas

2.2.1. Teoría del salario y estudios de trabajo

Del autor Jhon Stuart Mill, la mayoría de economistas creen que el incremento del salario básico reduce el empleo de los trabajadores con experiencia escasa, algunos estudios recientes ponen en duda esta conclusión “las modificaciones del salario mínimo observan la magnitud de apoyo al empleo, en el caso de la contratación en restaurantes de comida rápida, hubo un aumento en nueva jersey cuando el estado subió el salario mínimo” (Gregory, 2005, p.181); así mismo, un claro ejemplo son los restaurantes de comida rápida que dan empleo a trabajadores poco calificados dando a conocer que el salario mínimo no disminuye el empleo.

Tal como menciona Garza (2006) “El concepto de relación salarial fue sin dudas, una noción de inspiración marxista; los elementos que componen la relación salarial y su modo de articulación varían según la formulación social de cómo se les trate y el momento histórico” (p. 190), siendo desde nuestra perspectiva lo siguiente:

- El proceso de trabajo
- La división social y la división técnica del trabajo
- Las formas y grados de movilización de las fuerzas de trabajo

2.2.2. Teoría general de las infracciones y sanciones

Del autor Pernán Gavín por la “Administración Pública de la potestad de imponer sanciones administrativas en materia de siniestralidad laboral se vinculó históricamente con la legislación de trabajo en cuanto es necesaria el complemento a la observancia de las prescripciones contenidas en la misma” (Camas, 2005, p.3).

En nuestro pais la autoridad encargada en asuntos laborales es el “Ministerio del Trabajo”, entidad que mediante una serie de medidas se encarga de velar los derechos de los trabajadores además de sancionar mediante la determinación de faltas ocasionadas por incumplimiento de ley, por ejemplo las diversas obligaciones del empleador que son exigidas en cuanto a beneficios sociales del empleado durante el vínculo laboral, entre las clasificaciones más relevantes para cuantificar las multas son conocidas como “infracciones laborales”, es decir, aquellas sanciones denominadas bajo la categoría de “leves, graves” y, actualmente se incluyó el término “muy grave” (Hurtado, 2014). Los montos establecidos se encuentran en función a las Unidades Impositivas Tributarias (UIT), indicador que cambia constantemente.

Cuando se suscribe un contrato uno de los requisitos que se cumplen con habitualidad es el periodo de prueba, que según la normativa se encuentra dicho periodo en tres meses o menos, donde el trabajador cuenta con la protección de un despido arbitratio (Asesoría legal,

1997). Con la finalidad de verificar las “Infracciones Laborales” incurridas tenemos que observar el “Contrato de trabajo”, documento que hace constancia las condiciones entre empleador y empleador; así mismo, se encuentran los lineamientos que indican la protección social del trabajador, cuando haya accidentes en caso no especificar dichas condiciones en los contratos de trabajo, muchos empleadores dejan constancia un reglamento interno que cuenta las normas de seguridad y salud en el trabajo de incidentes peligrosos e incluso accidentes mortales; cuya sanción para el empleador, en caso incumplirla se encuentra entre 6 a 10 UIT (Ley General de Inespección del Trabajo, 2019), ley que especifica la necesidad de protección social en caso ocurra algún accidente, para ser atendidos mediante ESSALUD, clínica privada y/o SIS, de igual forma, se nota la importancia del “Contrato de Trabajo”, Tal como menciona (Cebrián, et al,2015) viene a ser un “contrato consensual” consentido por dos partes de naturaleza bilateral o reciproco, la naturaleza es la prestacion de cada de las partes que corresponde en equivalente contraria y un “contrato oneroso”.

De tal forma que se puede ver en la tabla 3 “Cambios en la gravedad de algunas infracciones administrativas”, no se encuentran registrados los trabajadores, pensionistas, que anteriormente eran considerados en faltas leves y graves, con los cambios actualizados se considera bajo la categoría “Muy graves”; por tales cambios se busca aplicar una serie de procedimientos de seguridad y control de asistencia, según las normas establecidas por la autoridad del trabajo, ya sea mediante directivas y/o oficios en los cuales puedan ser apoyados. Tal como menciona Chicano (2018) “para controlar la asistencia laboral se requiere de un control de accesos del trabajador (como el sistema de control de presencia o sistemas de video vigilancia) en que se registren, los siguientes aspectos” (p.40), por ejemplo, las entradas y salidas de los trabajadores y los permisos que dispongan cada uno de ellos.

Tabla 4 *Cambios en la gravedad de algunas infracciones administrativas*

Numeral derogado	Numeral incorporado	Infracción regulada	Gravedad	
			Antes	Ahora
23.6	25.19	No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo	Leve	Muy grave
24.1	25.20	No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicio, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o desechohabientes en las planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N°018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, pestador de servicios, personal en formación modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente. Para el cálculo de la multa a imponerse, se entiende como "trabajadores afectados" a los pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, así como los derechohabientes.	Grave	

Nota: Anteriormente que el empleador no cuente con registro de control de trabajadores y no registre a los trabajadores, eran considerados faltas leves y graves, mientras que con la nueva legislación son considerados faltas muy graves.

El contrato de trabajo Ayensa (2013), "Se puede realizar por escrito o verbalmente, se presumirá que existe un contrato de trabajo cuando se preste un servicio por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección del otro, a cambio de una retribución de aquel" (p.72), la obligatoriedad de celebrar "Contrato de Trabajo" por parte de los empleadores, es recomendable en mayor medida efectuarse por escrito en vez de manera verbal con la finalidad de proteger al empleado y evitar ambigüedades; como es el caso de horarios de trabajos, días a asistir, cuando los acuerdos se establecen por escrito posee una garantía para el cumplimiento

de las “obligaciones laborales” y al momento de realizarse actuaciones de inspección contrastar las omisiones como es el caso de los depósitos de CTS (Compensación por Tiempo de Servicios), tal como menciona (Ramírez, 1985) En italia, donde se originó la legislacion antigua llamada “indemnización de antiguedad”, el pais argentino adecuandolo a su estado mediante leyes 11729 y 17391, usa el nombre de “Indemnización por Despido o antiguedad” y en México, se encuentra nombrado bajo “Inmenización de cesantía”

En nuestro pais, los montos por CTS se depositan dos veces durante el año y viene a ser el beneficio que desembolsa el empleador cuando culmina el vinculo laboral, en otras palabras; es una especie de seguro, producto de la culminación del contrato sean las razones de: Cese voluntario, despido, mejor oferta laboral etc, siempre que el trabajador haya cumplido aspectos como la “Jornada laboral” cuyo incumplimiento constituye una “Infracción Muy Grave” sancionada entre 11 a 20 UIT; el país vecino, Chile, es aquel país que posee la “jornada laboral” más amplia pese a no tener una relación con la productividad con los trabajadores, tal como menciona la Comisión Económica para América Latina (2004) “La permanente prolongación de la jornada laboral, sobre todo en el sector de servicios, afecta negativamente en la salud física y mental de los trabajadores, su vida familiar y sus posibilidades de dedicarse a otras actividades” (p.204)

La evolucion del salario minimo en la historia de nuestro pais ha tenido tres tramos, en el año 2006 al 2011 se considera el primer tramo, la base de la remuneracion minima vital fue de 500 soles incrementandose a 600 soles mensuales en aquel quinquenio; en el año 2011, en el segundo semestre se eleva la remuneración minima vital a 675 soles, posteriormente en el año 2016 se establece el monto a 850 soles; la remuneracion minima vital se incrementó desde el 01 de abril para grandes y medianas empresas y desde el 01 de mayo de 2019 para pequeñas empresas un monto de 930 soles, monto que se encuentra establecido a la fecha. La importancia del cumplimiento de sueldo minimo 930.00, radica en el indicador en el cual una persona puede

subsistir, por ello, la omisión del sueldo minimo radica a una infracción muy grave en cuanto a relaciones laborales (Ley General de Inespección del Trabajo, 2019)

Uno de las obligaciones laborales son las gratificaciones, es necesario que los trabajadores posean un vínculo laboral con su empleador, donde se encuentre en planilla y vienen a ser remuneradas en el mes de julio y diciembre; tal como menciona Jiménez (2010) "las gratificaciones son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y usualmente no tienen relación directa con la cantidad o calidad de los servicios prestados" (p. 1) las gratificaciones ordinarias son remuneradas una cantidad establecida según el tiempo que han prestado sus servicios al empleador, tal como menciona Rocca (2013) "corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que incluyen a aquellos que han suscrito contratos de trabajo a plazos indeterminados, contratos de trabajo sujetos a modalidad y a tiempo parcial" (p. 4). También tienen derecho los socios y los trabajadores de las cooperativas, de esta manera, el cálculo de las gratificaciones se encuentran de acuerdo a los días laborados, si no han cumplido los 6 meses se encuentran laborando dentro desde la fecha en su inicia la obligación laboral, por ejemplo, en el caso de haber iniciado antes de Fiestas Patrias y Navidad, se asigna una distribución de su sueldo bruto para el cálculo mensual por los meses restantes; según Bermuy (2013) "nada dice acerca de su objeto (causa de atribución de estos montos), en la medida que sólo se limita a establecer el derecho (artículo 1° de la Ley Nº 27735), es dudoso su carácter de beneficio social" (p. 1), esto indica un aumento de capital para los trabajadores, como es de costumbre en estas épocas, se da un desembolso considerable de gastos por parte de los trabajadores. Una vez que el empleado haya iniciado en un periodo computable correspondiente, es requerido un descanso vacacional, es definido como el periodo que tiene cada trabajador para realizar una pausa a sus actividades en el centro de trabajo, sin que sea ocasionado por molestias, donde el trabajador puede optar por realizar hobbies y/o actividades

que considere conveniente el descanso vacacional, según (Infantes, 2010) siempre que se cumplan con condiciones que exige el "ordenamiento laboral", se refiere al descanso como el espacio de ocio y recreacion pagado por el empleador que tiene derecho el trabajador, siempre que haya cumplido con la jornada establecida al menos de cuatro horas diarias.

Como se ha mencionado anteriormente "Descanso vacacional" es realizado siempre en cuando se haya cumplido los siguientes requisitos por ejemplo, el periodo en que se ha venido prestando sus servicios y la relación laboral existente, discriminadamente a la mayoría de las empresas que se encuentran en nuestro país que hacen caso omiso cuando se otorga al trabajador el descanso vacacional, frecuentemente aprovechan los vacíos legales existentes y las necesidades que tiene el trabajador para así poder sacar provecho a costa de los trabajadores que van acompañadas de las pocas inspecciones que tiene las autoridades de trabajo para verificar los centros laborales.

Tabla 5 *Escala Vacacional Según Sector*

TIPO DE EMPLEADO	PERIODO	VACACIONES
Profesores	1 año	60 días
Trabajadores del hogar		15 días
Trabajadores de construcción civil		30 días
Trabajador Agrario		15 días
Trabajadores de la pequeña empresa		15 días

Nota: Las vacaciones que recibe cada trabajador en base al rubro que se encuentran desempeñando sus funciones, sea docencia, agrícola, construcción etc.

En el caso de los trabajadores según la TABLA 5 "Escala Vacacional Según Sector" refleja a aquellos trabajadores dedicados a la docencia tienen un periodo vacacional de 60 días, mientras que los trabajadores del hogar tienen un periodo vacacional de 15 días, así como los trabajadores que se encuentren en el sector agrario y se encuentren en la pequeña empresa;

mientras que, los trabajadores de construcción civil tiene un periodo de 30 días, cuando el trabajador termina el vínculo laboral si antes cumplir el periodo correspondiente, es decir, un año, tiene derecho a las vacaciones truncas, "Un aspecto adicional de la regulación de las vacaciones lo determina el derecho a las vacaciones truncas, que procede a favor de cualquier trabajador que hubiera cesado después de cumplido el año de servicios y el correspondiente record, sin haber disfrutado del descanso" (Toyama, 2013, p.261). De tal forma, cada empleado ha conseguido el derecho de abonar de manera completa la remuneración vacacional, que se encuentra pagada con la liquidación que corresponde.

Según Infantes (2010) "el principio que rige el pago de la remuneración vacacional es que el trabajador debe percibir como remuneración correspondiente la misma que hubiera percibido habitual de forma regular en caso de continuar laborando" (p.2). Posteriormente, una de las obligaciones del empleador son los aportes y Seguro social, obligaciones que del mismo modo se encuentran computadas posteriormente a la jornada laboral, tal como menciona Martínez (2017), "el derecho laboral guarda una íntima e intensa relación con el derecho de seguridad social, rama que se encarga del estudio y regulación del seguro social, los seguros sociales y las instituciones que prestan servicios de la seguridad social" (p. 50) los empleados perciben diferentes tipos de seguridades sociales, una de ellas es "salud", los empleadores tiene la obligación de aportar al sector salud en nuestro país es "ESSALUD" para así garantizar las atenciones que este puede obtener más adelante. Del mismo modo, las obligaciones de la empresa con el trabajador son "ESSALUD" son asumidas se encuentren en el sector público o privado, tal como menciona Cornejo (2012) "en diferentes casos hay que recordar que los conceptos no remunerativos como por ejemplo, la asignación por nacimiento de un hijo o una gratificación extraordinaria, para compensar el menor pago por concepto de prestaciones económicas a cargo de ESSALUD" (p. 309). De la misma manera que el sistema de salud podemos dirigirnos al sistema de pensiones que pueden ser realizadas en el sector publico como

en el sector privado, en el sector publico corresponden al 13% en la ONP, que son subsidiados por los montos del personal actual, mientras en el sector privado se encuentra de acuerdo a la afiliacion que corresponde a cada uno de los trabajadores donde la creación se dá en el año 1990.

La seguridad social en el Perú era regida por un criterio de reparto, mientras que en el 1973 se instauró el "Sistema Nacional de Pensiones (SNP)", que unifico el seguro social obrero y el seguro social del empleado. Tal como menciona Parodi (2000):

> Para administrar el SNP se creó el Seguro Social del Perú, que fue reemplazado por el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) en 1980, instancia autónoma y descentralizada; el SNP comprendía como asegurados obligatorios a todos aquellos trabajadores que tenían una relación de dependencia en empresas privadas o empresas públicas (p. 406)

Para verificar el cumplimiento de estas obligaciones, se realizan actuaciones inspectivas, Según Rosembuj (2004) "las actuaciones inspectivas o sancionadoras de las administraciones y, por tanto, la obligada compatibilización que ocurre con la protección de la intimidad y la libertad informática y el derecho esencial de defensa de la persona" (p. 75); la frecuencia de actuaciones inspectivas a efectuar son productos de actuaciones de investigación como es el caso de comparecencia, la comparecencia de los ciudadanos según Sanchez & Hernández, (2007) "ante la oficina públicas solo será obligatoria cuando así este prevista con una norma con rango de ley; en los casos que proceda la comparecencia, la correspondiente citación hará constar expresamente el lugar, fecha, hora y objeto de la comparecencia" (p. 145).

SUNAFIL (2018), ha requerido la presencia de un sujeto ante el inspector laboral, en el departamento público que se encuentre señalado, con el fin de incrementar los documentos necesarios en los respectivos casos y realizar las aclaraciones pertinentes. Este requisito de "comparecencia" se realiza por escrito o de forma válida, que se encuentre regulado por

“Dirección Nacional de Inspección del Trabajo”, una opción para inspección que se encuentra establecida en diferentes sectores como el caso de las diferentes inspecciones; sin embargo, para el cumplimiento las actuaciones de consulta. Según SUNAFIL (2018), Las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico se realizan por medio de visitas en los lugares de trabajo cuando se encuentra determinado la autoridad inspectiva, en forma independiente bajo la modalidad que se encuentra realizando las actuaciones inspectivas, podran ser complementadas con los mecanismos de actuación y la comprobacion de datos, de cada uno de los empleadores, la verificación de datos o antecedentes que obran en las dependencias del sector público, según (SUNAFIL, 2018) “La inspección del trabajo” accederá a una información, solicitada y deacuerdo a los antecedentes para la comprobación de normas sociolaborales en función a la verificación. Discriminadamente de la modalidad que influyen en las “actuaciones inspectivas” el estudio podrá continuar o completarse sobre el sujeto ispecionado.

Para verificar los incumpliemientos que se encuentran sancionados por parte de sunafil, una de las modalidades es la denuncia Según Toyama & Neyra (2004), La infracción no cuenta con soporte probatorio que se plasma en una denuncia ni verbal del trabajador, esto conforma una ilegitimidad en el derecho a la defensa por reproducir la opinión del denunciante, sin que se aporte algún medio probatorio para acreditar la emisión del acta de infracción; las medidas de inspeccion se encuentran llevada acabo mediante el requemiento respectivo

2.3.Definiciones de términos básicos

Compensación por tiempo de servicios

(Ramírez, 1985) el derecho del trabajador en asistir en la empresa y sea compensado por las prestaciones de servicios al concluir el vinculo laboral.

Pago sobretiempo

Figueroa (2013) “las horas extras son horas efectivamente laboradas por el subordinado que excedan al régimen contractualmente pactado con su empleador” (p. 1).

Culpa grave

Banfi (2000) “Es la expresión visible del dolo de todos modos debe probarse, la asimilación es absoluta; en efecto, debe probarse precisamente para desvirtuar la presunción general de la buena fe” (p. 292).

Infracción laboral

Según Pasco (2012) “Los caracteres de la falta grave, esto es, los requisitos para que una infracción laboral configure causa justificada de despido” (p. 69)

Beneficios del trabajador

Según Bueno (2016) “Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie, la obligatoriedad”.(p. 69)

Actuaciones inspectivas

Según el Congreso General de la Republica (2010) “Son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas”. (p.3)

CAPITULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

3.1.De la variable independiente

3.1.1. Obligaciones laborales

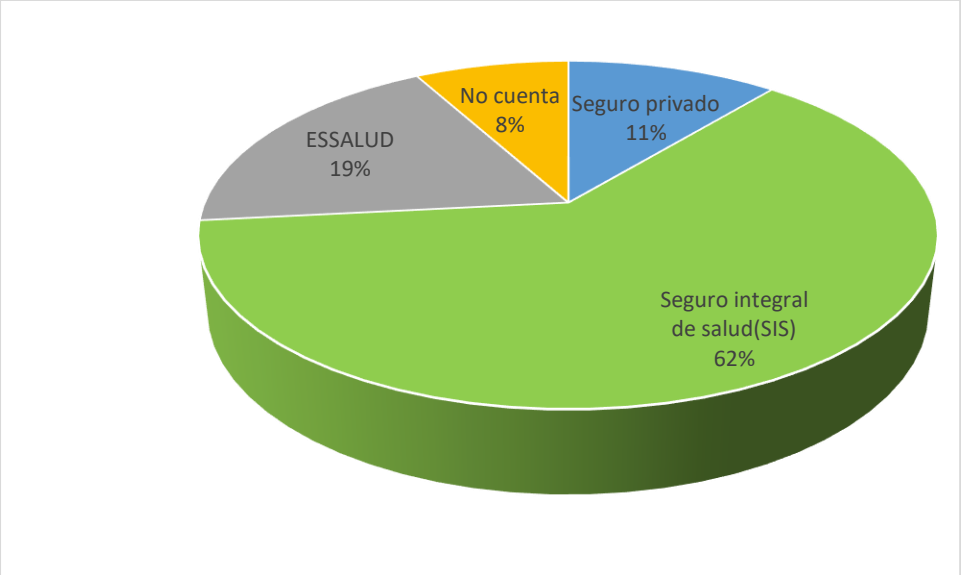

Figura 1 Afiliación de seguros, se reflejan los resultados de las encuestas realizadas en la atención a la salud a los trabajadores

El seguro integral de salud nace como sistema de aseguramiento universal encargado de la salubridad básica. El derecho laboral guarda una íntima e intensa relación con el derecho de seguridad social, rama que se encarga del estudio y regulación del seguro social; los seguros sociales y las instituciones que prestan servicios de la seguridad social (Martínez Orta, 2017). El SIS es la herramienta básica para el logro de objetivos, de los 81 trabajadores encuestados indicaron un 11% de los trabajadores se atienden mediante un seguro privado, entretanto, el 62% de los trabajadores se encuentran afiliados al SIS; aquellos que se encuentran en ESSALUD indican un 19% y, finalmente, el 8% indica no contar con ninguna afiliacion; así mismo, no se encuentran en condiciones de contar con un seguro particular.

Tabla 6 Población asegurada en el Seguro Integral de Salud

Grupos de edad/Departamento	Año 2010	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017
TOTAL Huánuco								
Menor de 10 años	222,771	202,056	141,543	148,285	138,961	141,560	139,309	129,269
De 10 a 19 años	230,419	237,158	152,786	162,658	156,341	157,957	150,443	132,022
De 20 a 59 años	200,184	257,048	224,268	249,993	260,064	267,924	277,268	264,374
De 60 a más	37,623	51,471	46,224	51,764	56,736	57,702	60,242	59,618

Nota. Poblacion que se encuentra asegurada en el Seguro Integral de Salud(SIS) desde el año 2010 hasta el año 2017, según la edad tienen.

En la tabla 5, nos muestra la población acogida en el Seguro Integral de Salud (SIS) que se encuentra en el departamento de Huánuco, aquellos menores de 10 años así como aquellos que se encuentran entre los 10 y 19 años han disminuido las afiliaciones desde el año 2010 en el caso de menores de 10 años eran 222,771 habitantes, mientras que en el año 2017 la cantidad era de 129,269; asi mismo, en el caso de 10 a 19 años los afiliados eran 230,419 mientras que en el 2017 fueron de 132,022 habitantes, como se puede observar las tendencias fueron disminuyendo al paso de los años; no obstante entre aquellos habitantes de 20 a 59 años, durante el año 2010 habian 200,184 afiliados mientras que al 2017 ha incrmentado a 264,374 afiliados, incremento similiar se encuentra en que aquellos afiliados mayores de 60 años que en el año 2010 eran 37,623 mientras que para el 2017 el numero ascendio a 59,618.

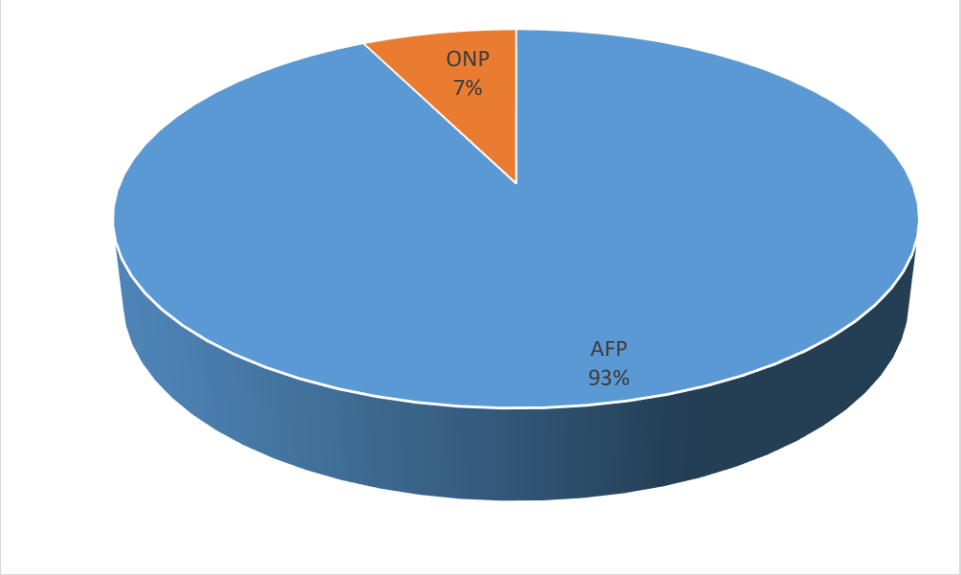

Figura 2 Sistema pensionario; donde se refleja a detalle el monto de pensiones privadas y publica que accederán los trabajadores en el momento de su retiro.

El ahorro de una pensión por parte de trabajadores ha tenido relevancia hasta la actualidad, consiste en un descuento por el empleador del sueldo bruto a los trabajadores, este porcentaje es depositado a la empresa aseguradora, para generar un fondo correspondiente; según las encuestas realizadas a los trabajadores el 93% indican estar afiliados al sistema privado pensionario AFP calculando un total de 75 trabajadores, mientras que el 7% de ellos que equivale a 6 trabajadores mencionan estar en el sistema público de pensiones.

Como se observa en la figura 2, gran parte de los trabajadores se encuentran afiliados al sistema privado(AFP) de pensiones comparación con el sistema público de pensiones (ONP); mientras que nos preguntamos ¿Por qué los trabajadores optan en mayor cantidad por las AFP?, a diferencia entre el sistema público y el sistema privado de pensiones es la rentabilidad, mientras que la ONP mantiene mediante fondos de los actuales aportantes (Parodi, 2000); la AFP optan por rentabilidad invierten el dinero descontado por el afiliado a tasas que oscilan entre 11% a 13%, descuento que se realiza a la remuneración bruta de forma mensual por el empleador, sumado las comisiones que cobra la aseguradora por las colocaciones del efectivo de cada aportante, pese que el riesgo no es compartido; es decir, si la aseguradora pierde dinero

de los afiliados, las pérdidas son asumidas por los aportantes afectando la liquidez de los trabajadores a corto y/o largo plazo.

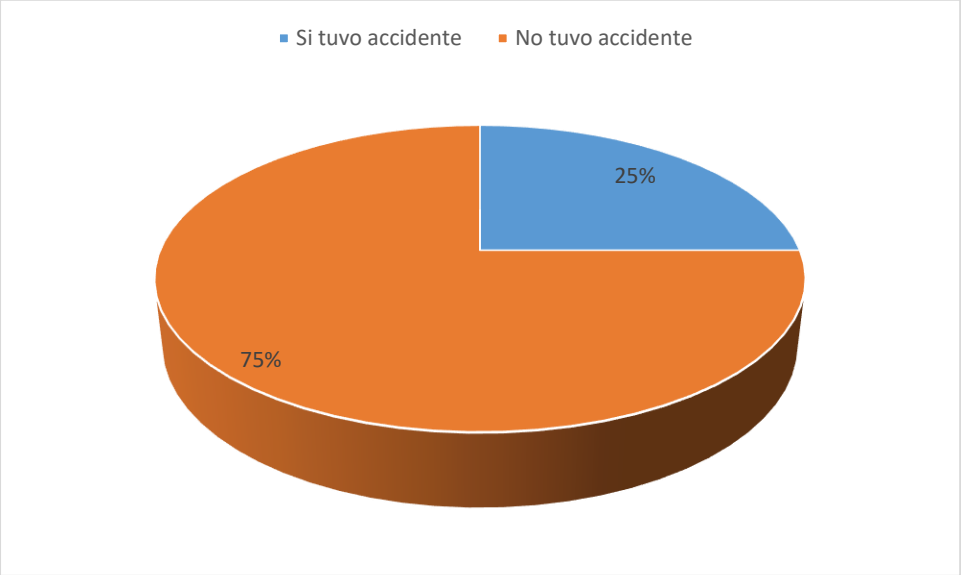

Figura 3 Accidentes en el trabajo sufridos por el personal que labora en los restaurantes, Elaborado en base a los datos de las encuestas

Ya se ha mencionado con anterioridad la importancia de las condiciones y las acciones a tomarse en caso ocurrir un accidente en el centro laboral, acciones que deben ser claras en los contratos de trabajo para garantizar la seguridad del trabajador; condiciones importantes donde se verifica las sanciones de accidentes registrados. Por ejemplo, SUNAFIL ha recibido 503 notificaciones de accidentes sucedidos en el sector hoteles y restaurantes en periodos 2014 y 2019 a nivel nacional (SUNAFIL, 2018). Las inspecciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, son derechos fundamentales que adquierern los personas al ser colaboradores de una empresa de igual manera con las capacitaciones, es cierto que los trabajadores que se encuentran en el rubro de restaurantes no se exponene a un número de riesgos graves a comparación de un trabajador que esta en el sector construcción o mineria, sin embargo; las condiciones en que se encuentra trabajando son aspectos fundamentales y necesarios, para el desarrollo de las mismas, los temas seguridad no concierne exclusivamente a las autoridades laborales además es competencias de autoridades municipales.

En el caso de las encuestas realizadas al total de 81 trabajadores, se muestra que el 25% de ellos menciona haber tenido un accidente en su centro de trabajo; mientras que el 75% de ellos afirman no haber tenido accidente alguno.

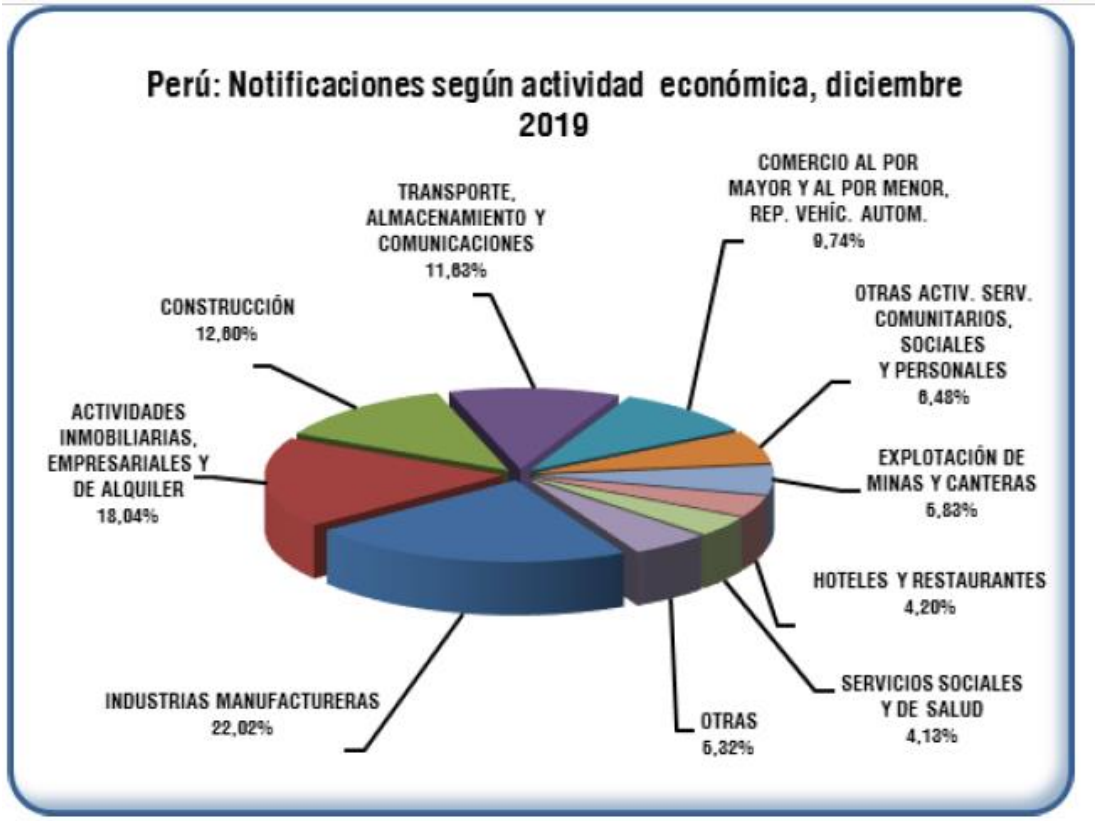

Figura 4 Notificación según actividad económica que desempeñan sea sector manufacturas, construcción, transporte etc., extraído del Ministerio de trabajo/ oficina de estadística

A nivel nacional, las notificaciones de accidentes de trabajo por el tipo de actividad económica en el año 2019, han tenido un mayor incremento en el rubro industrias manufactureras con un 22.02%, actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler con 18.04%, transporte, almacenamiento y comunicaciones con 11.63%, entre otros. Como podemos observar en la figura 4, el rubro hoteles y restaurantes cuenta con un 4.20% , porcentaje de accidentes minimo en este sector que ocurrieron a nivel nacional.

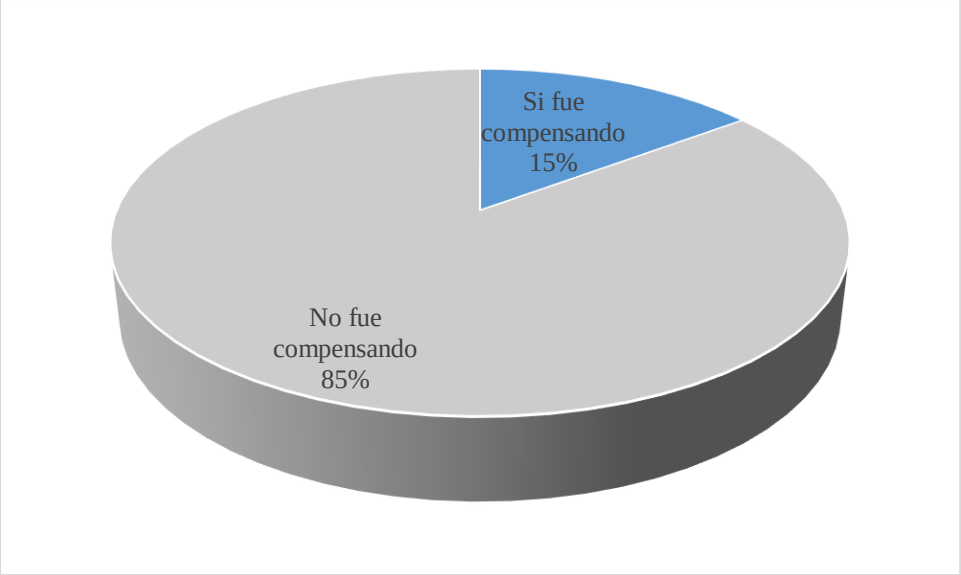

Figura 5 Compensación por accidentes laborales, si una vez q ha sufrido accidente en el centro laboral. ¿Fue compensando o no lo fue?

Los resultados indican del total de 81 trabajadores que fueron encuestados un 15% de ellos fueron compensados cuando han sufrido algún accidente en el trabajo mientras que el 85% de ellos no obtuvo compensacion alguna durante su contrato, como se puede observar en la figura 5, incumplir compensación alguna de acuerdo a la autoridad competente mediante normas que establecen la seguridad y salud del trabajo, de los accidentes que puedan ocasionarse durante el trabajo así como los accidentes mortales según indica la Ley General del Trabajo Ley 28806, es considerada una falta grave, cuya sancion se encuentra entre 6 a 10 UIT.

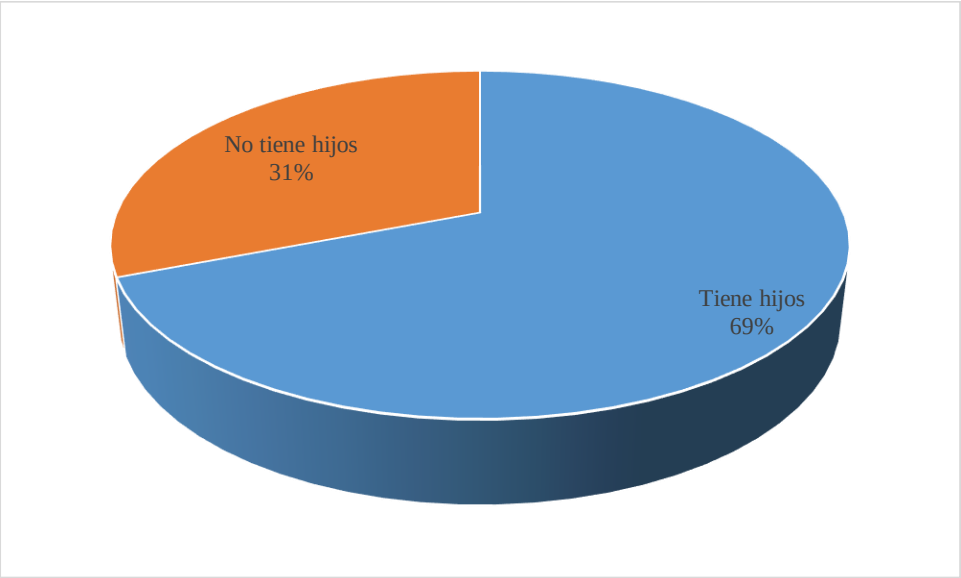

Figura 6 Tiene hijos a su cargo, en la imagen se detallará la cantidad de trabajadores que terminan siendo padres de familias, en los restaurantes.

De los 81 trabajadores que han sido encuestados el 69% indican que tienen hijos a su cargo mientras que un 31% mencionó que no tiene hijos, es decir no cuenta con ninguna carga familiar. Se encuentra normado por la ley 25129 “Ley de asignacion familiar” indica un monto del 10% de la remuneración mínima vital para reconocimiento del trabajador; monto adicional que se brinda junto con el sueldo que percibe, beneficio que será aplicado a los hijos que sean menores de 18 años, beneficios que pueden ser extendidos en el caso que los hijos se encuentren siguiendo estudios universitarios.

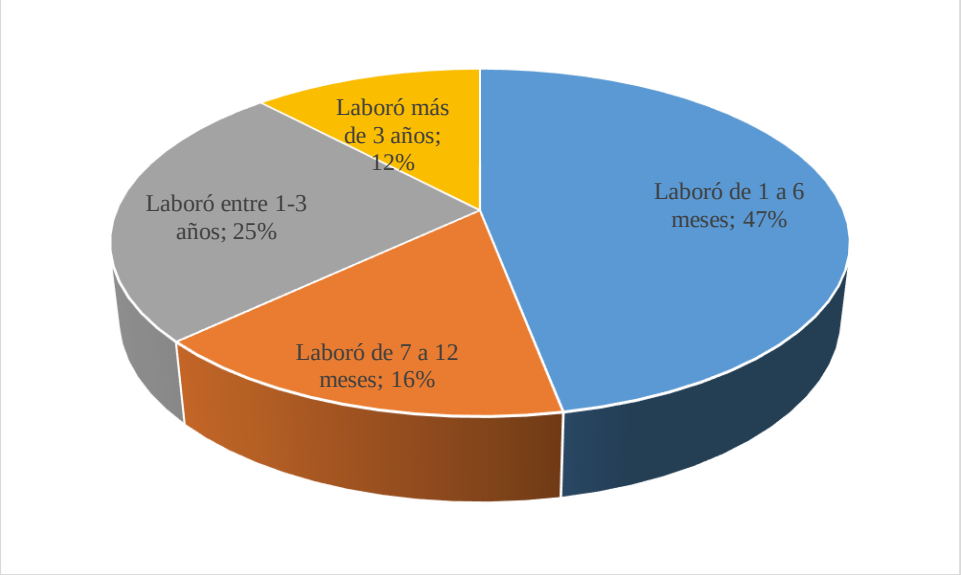

Figura 7 Tiempo laborado por establecimiento, en el grafico se refleja el tiempo que ha dedicado el trabajador en los centros laborales.

De los 81 encuestados se ha podido observar que el 47% de ellos tiene una antigüedad laboral entre 1 a 6 meses, mientras que el 16% de los encuestados indicó que han laborado de 7 a 12 meses, el 25% de los encuestados mencionaron que el desempeño de funciones en promedio de 1 a 3 años y, finalmente, el 12% de los encuestados indica que el tiempo laborado es superior a los 3 años.

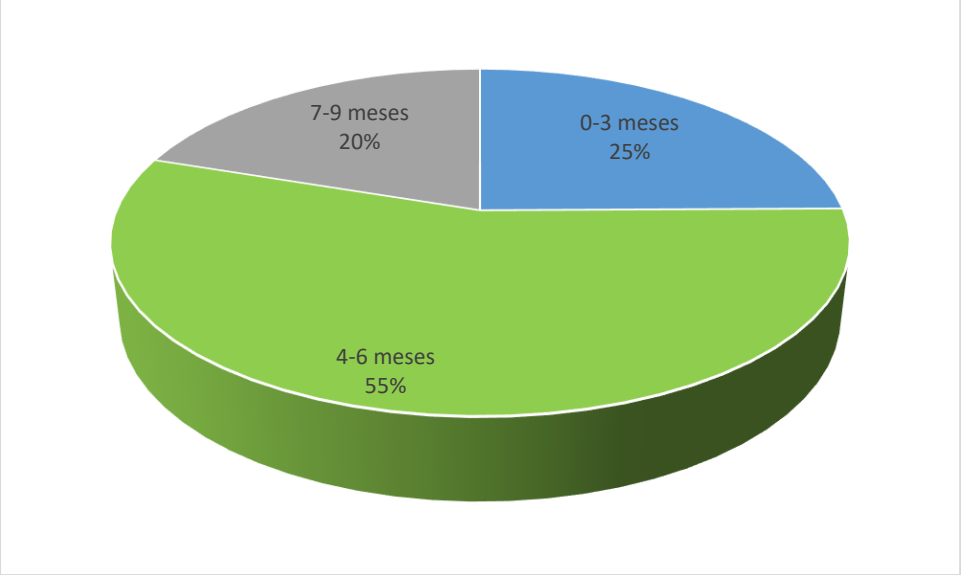

Figura 8 Periodo de prueba, se muestra los trabajadores que han suscrito contrato con el empleador, cuantos meses se encuentran en el establecimiento y que beneficios
Elaborado en base a los datos de las encuestas

El periodo de prueba se establece mediante un acuerdo entre el empleado y el empleador al momento de la suscripción del contrato de trabajo, el estado mediante la ley de productividad y competitividad laboral tiene como fin fomentar la capacitación y la formacion de cada uno de los trabajadores; es el momento donde se crea el vinculo laboral al momento de la suscripción del contrato, del mismo modo; cumple un rol de garantizar los ingresos así como la protección sobre un despido arbitrario según Asesoría legal (1997) "El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario" (p. 2).

De los 81 trabajadores que fueron encuestados, un 55% mencionaron que el periodo de prueba es de 4 a 6 meses, equivalente a los 45 trabajadores; mientras que el 25% que equivale a 20 trabajadores mencionaron que el periodo de prueba se extiende a un plazo mayor a los 3; y finalmente, un 20% de encuestados responden que el periodo de prueba es superior a 6 meses, el periodo es de 7 a 9 meses, un total de 16 trabajadores hacen tal afirmación.

Las disposiciones sobre el periodo de prueba en muchos casos son incumplidas por el tiempo que corresponde mediante ley, tal como queda evidenciado en los resultados de las encuestas; el empleador con frecuencia extiende el periodo de tres meses de manera unilateral, es decir, omite el acuerdo entre ambas partes y exitienden con frecuencia indicando la "complejidad del trabajo", "responsabilidad", que debe asumir el trabajador y razones infudamentadas; sin embargo, la razón principal es que hay mayor conveniencia en ampliar el tiempo para reducir costos laborales y evitar suscripción de contrato; algo que en la actualidad los empleadores aprovechan el vacio legal.

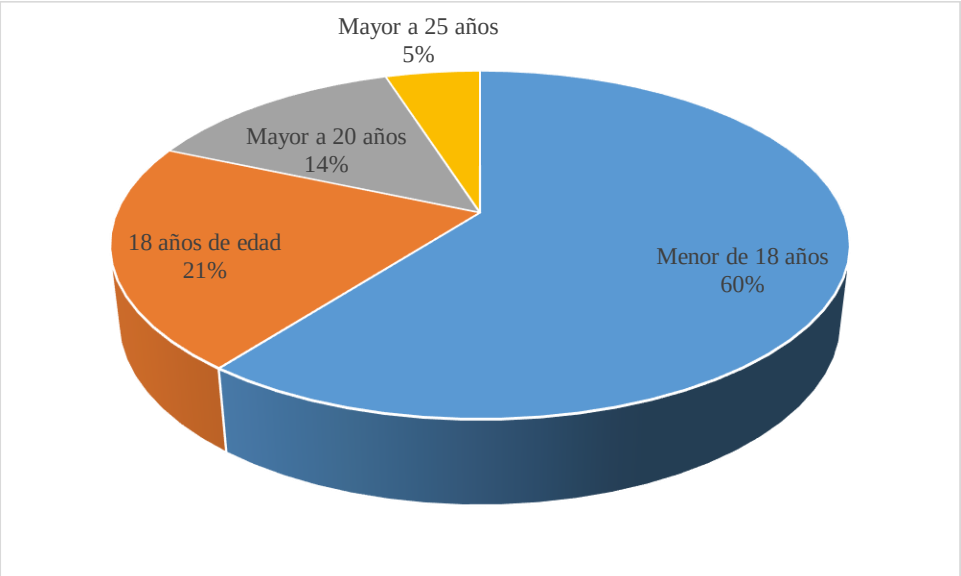

Figura 9 Edad para trabajar, desde que edad comenzaron a iniciar sus labores indicando la urgencia de un solventarse. Elaborado en base a los datos de las encuestas

De los 81 trabajadores que han sido encuestados indican que el 60% de ellos, han prestados sus servicios siendo menores de 18 años de edad que equivale a 49 trabajadores, mientras que aquellos que tienen 18 años forman un porcentaje de 21% del total equivalente a 17 trabajadores; hay que señalar que aquellos que se encuentran en el rango de 20 a 25 años representan el 14% de encuestados igual a 11 trabajadores y, finalmente, en el caso de los trabajadores que son mayor a los 25 años se encuentran representados solo por un 5% del total.

Como podemos observar, el perfil de las personas que son contratadas vienen a ser aquellos que han laborado siendo menor de 18 años; es decir, por diferentes circunstancias que han pasado laboraron a una temprana edad y, es el perfil solicitado con mayor recurrencia por los empleadores puesto que unicamente no se enfoca en la experiencia, además, se enfoca en las necesidades; son contratados porque saben que no generaran reclamo alguno en cuanto a las condiciones laborales que el empleador indique.

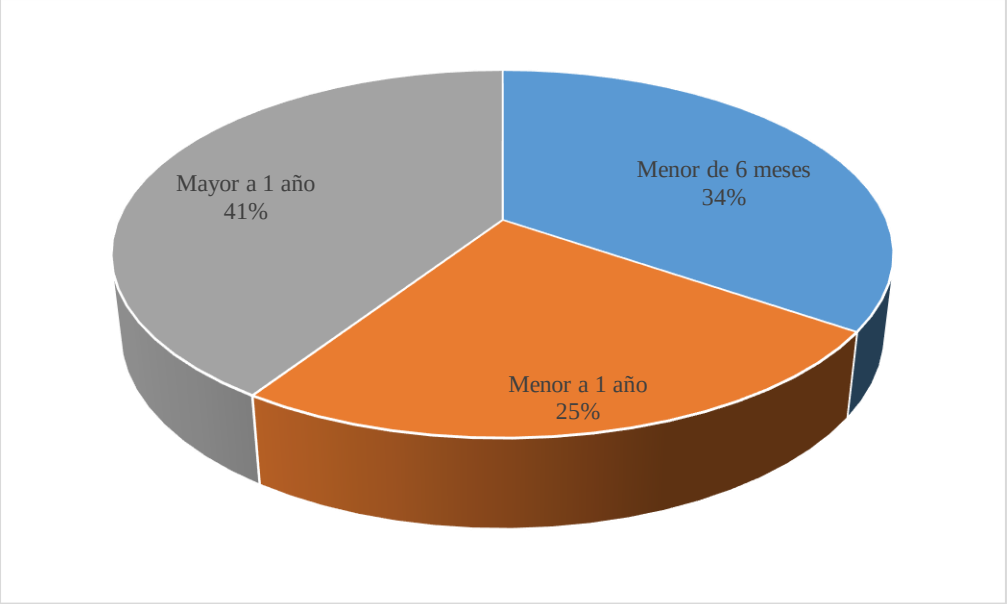

Figura 10 Experiencia laboral, la cantidad de tiempo transcurrido posterior a la suscripción del contrato en el cual se encuentra sujeto cada trabajador. Elaborado en base a los datos de las encuestas

Uno de los elementos a ser usados por las empresas durante los procesos de selección, es el tema de experiencia laboral, el tiempo que han venido laborando, así como las referencias obtenidas de sus labores, de los 81 trabajadores el 35% de los encuestados afirman que su experiencia laboral es de 6 meses, mientras que un 25% de ellos han afirmado que su experiencia dentro del rubro de restaurantes son mayores a 6 meses y menores a 12 meses, finalmente, el 41% de los encuestados indican que la experiencia en el rubro de restaurantes es superior a 1 año.

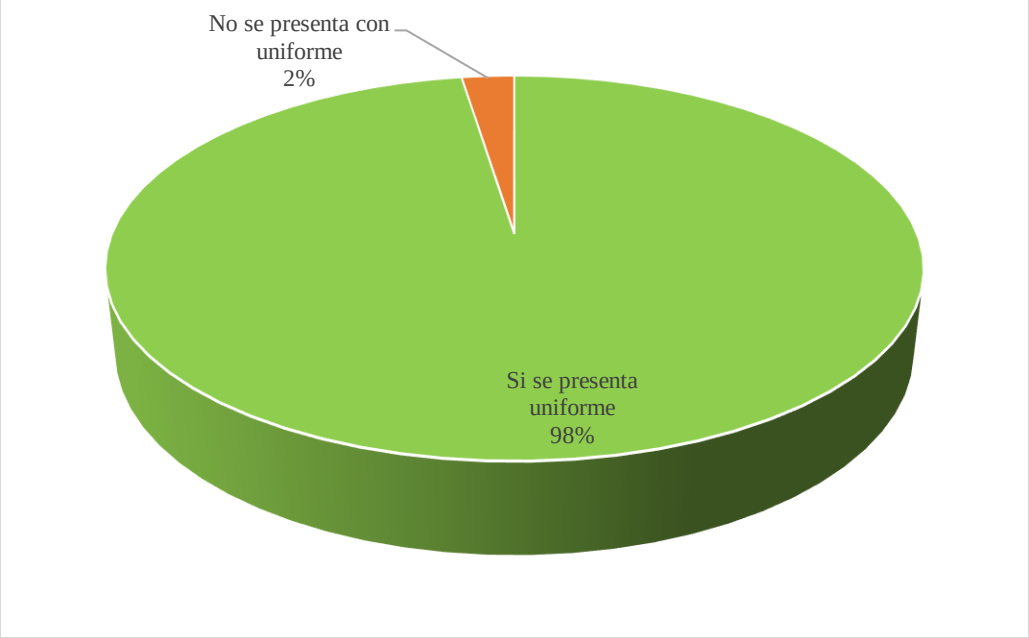

Figura 11 Uniforme en el centro laboral, uno de los requisitos es la presentación en el centro de trabajo indicando el inicio de las labores. Elaborado en base a los datos de las encuestas

El vínculo laboral se mide por tres principales aspectos son: El contrato de trabajo, medios de pago, y uniforme, de los 81 trabajadores que han sido encuestados el 98% menciona que ingresa con uniforme a su centro laboral y 2% no se presenta uniformada; la vestimenta en el trabajo toma relevancia en la actividad del trabajo, en el caso del rubro restaurantes a nivel nacional en el año 2018 se ha registrado un incremento del sector restaurantes de 3.5%. Es necesario precisar que la vestimenta en el trabajo es considera como una remuneracion no computable, del mismo modo se encuentran conceptos como movilidad, viaticos, gastos de representación y, todo gasto que tenga como fin desempeñar las funciones de la empresa (Gonzalez, 2010).

La relevancia de estos gastos no pueden ser observados unicamente desde el punto de vista laboral, por ejemplo, las vacaciones tienen una deducibilidad de gastos en la cual la empresas pueden usar para dedudcir impuesto a la renta; mientras que las remuneraciones computables mencionadas, no se encuentran.

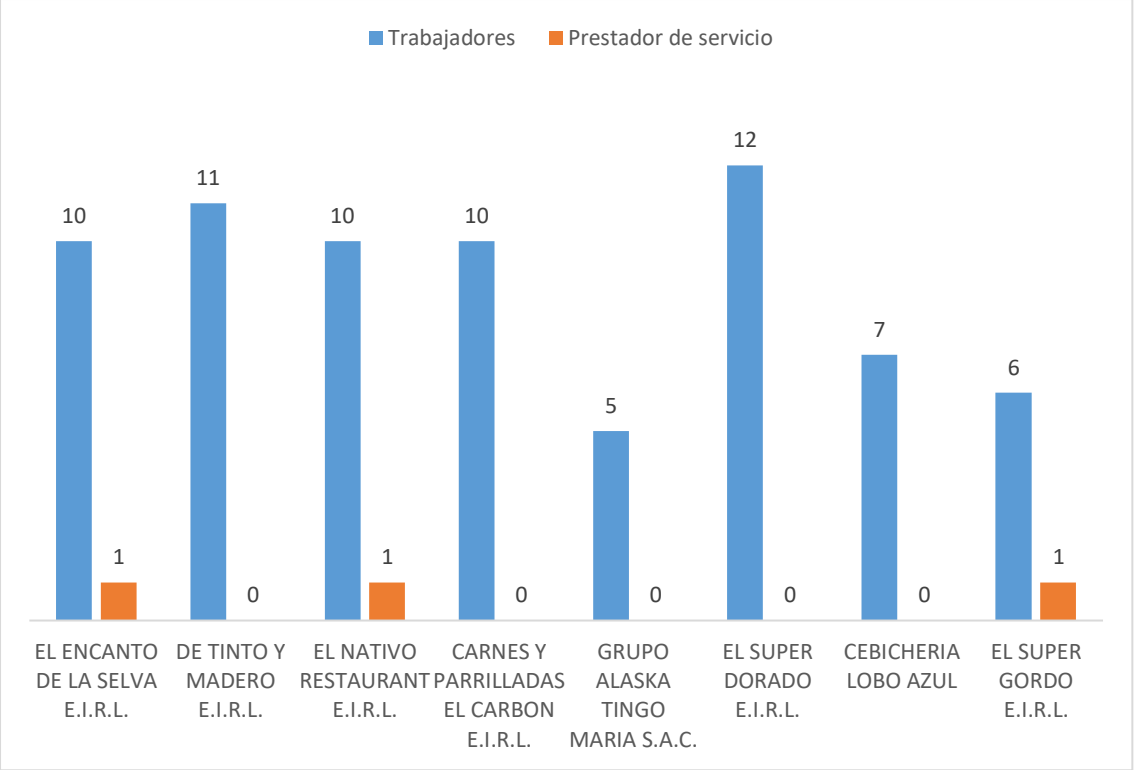

Figura 12 Trabajadores y prestadores de servicio que fueron declarados por los empleadores de los restaurantes. Fuente: Consulta RUC SUNAT

Según los resultados obtenidos se verifica que el restaurante Encanto de la Selva EIRL cuenta con 10 trabajadores y 1 prestador de servicios, así mismo, De Tinto y Madero E.I.R.L cuenta con 11 trabajadores, el restaurante EL NATIVO E.I.R.L y el restaurante CARNES Y PARRILLADAS EL CARBÓN E.I.R.L cuenta con 10 trabajadores cada uno de ellos, con la diferencia que "EL NATIVO E.I.R.L" cuenta con un prestador de servicios, mientras que el DORADO posee mayor cantidad de trabajadores sumando 12 de ellos en total, y aquellos tres restaurantes de menor cantidad de trabajadores vienen a ser "EL LOBO AZUL" con 7 de ellos, "EL GORDO E.I.R.L", y grupo ALASKA S.A.C, con 7 trabajadores, 6 trabajadores y 5 trabajadores respectivamente. Sin embargo, cuando se realizó la encuesta a los empleadores la mayoria mencionó que todos sus colaboradores perciben los beneficios según ley pero durante la contrastación de la información se pudo observar que la cantidad de trabajadores que se encuentran en sus establecimientos son mayores a la cantidad declarada mensualmente,

así mismo, la cantidad de prestadores de servicios que no coinciden. Asi mismo, durante la recoleccion de datos se pudo verificar que los empleadores así como los representantes legales.

3.2.De la variable dependiente

3.2.1. Infracciones laborales

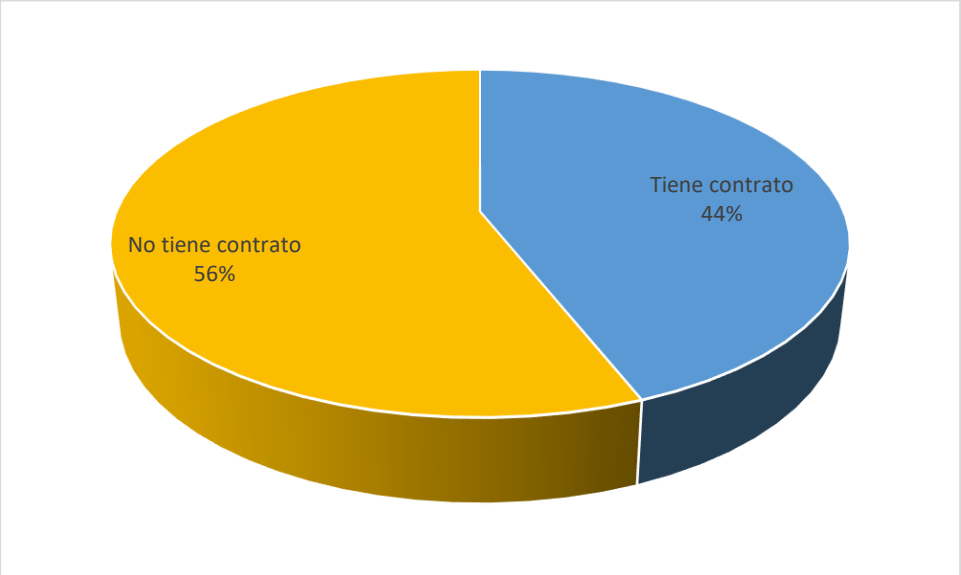

Figura 13 Contrato de trabajo, se refleja la importancia de solicitar una copia del contrato a los empleadores. Elaborado en base a los datos de las encuestas

Las relaciones laborales se encuentran normadas en nuestro pais dentro de un plazo determinado, en la busqueda de obtener un empleo asi mismo como el tipo de contrato que cuenta; muestran resultados durante la investigación de la siguiente manera de los 81 trabajadores encuestados el 44% de ellos cuenta con un contrato, mientras que el 56% no cuentan con ningun contrato que acredite la relacion laboral entre el empleador y el empleado. Se desconoce si esta tendencia se encuentra por la suplencia ya que en posteriores resultados se observa una gran cantidad que cuenta con un contrado de 1 a 6 meses de manera temporal; ni las condiciones que se encuentran estipuladas en las clausulas determinando causas o por algun servicio que se encuentra especificado. El contrato de trabajo se puede realizar por escrito

o verbal, habrá presunción de un contrato cuando se preste servicios en un establecimiento y el trabajador recibe una retribución (Ayensa, 2013).

Tabla 7 Población ocupada según el tipo de contrato y area urbana2007,2017,2018

TIPO D CONTRATO/ AREA URBANA	**2007**	**2017**	**2018**	**Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2007-2018**	**Variación porcentual (%) 2018/2017**
TOTAL	**5,736.80**	**7,537.40**	**7,660.20**	2.7	1.6
Con contrato	**2,845.50**	**4,281.20**	**4,317.50**	3.9	0.8
Contrato indefinido	1,038.10	1,263.40	1,217.40	1.5	-3.7
Contrato a plazo fijo	1,461.40	2,642.20	2,639.60	5.5	-0.1
Contrato por locación de servicios	292.50	305.50	394.20	0.0	0.0
Otro 2/	53.50	70.10	66.30	0.0	0.0
Sin contrato	**2,891.30**	**3,256.20**	**3,342.70**	**1.3**	**2.7**
Área urbana	**4,854.50**	**6,678.80**	**6,794.00**	3.1	1.7
Con contrato	**2,642.00**	**4,071.50**	**4,100.50**	4.1	0.7
Contrato indefinido	982.80	1,218.10	1,179.10	1.7	-3.2
Contrato a plazo fijo	1,338.80	2,509.80	2,515.60	5.9	0.2
Contrato por locación de servicios	270.10	277.00	342.50	0.0	0.0
Otro 2/	50.30	66.60	63.30	0.0	0.0
Sin contrato	**2,212.50**	**2,607.30**	**2,693.50**	**1.8**	**3.3**

Nota: Informacion de los tipos de contrato suscritos a nivel nacional extraida por el Instituto nacional de Estadistica e Informártica-Encuesta Nacional de Hogares (p.84)

No se ha tomado en cuenta la población asalariada de las fuerzas armadas ni policía nacional del Perú; en la tabla numero 5 observamos las caracteristicas según la población urbana; aquellas personas que cuentan con contrato durante el perido 2018-2017 han incrementado la candidad de 7537 a 7660 personas mientras que, aquellos que no cuentan con contrato siguen con la misma tendencia.En el año 2017 de 3256 personas que no contaban con contrato en el año 2018 la tendencia ha aumentado a 3343 habitantes.

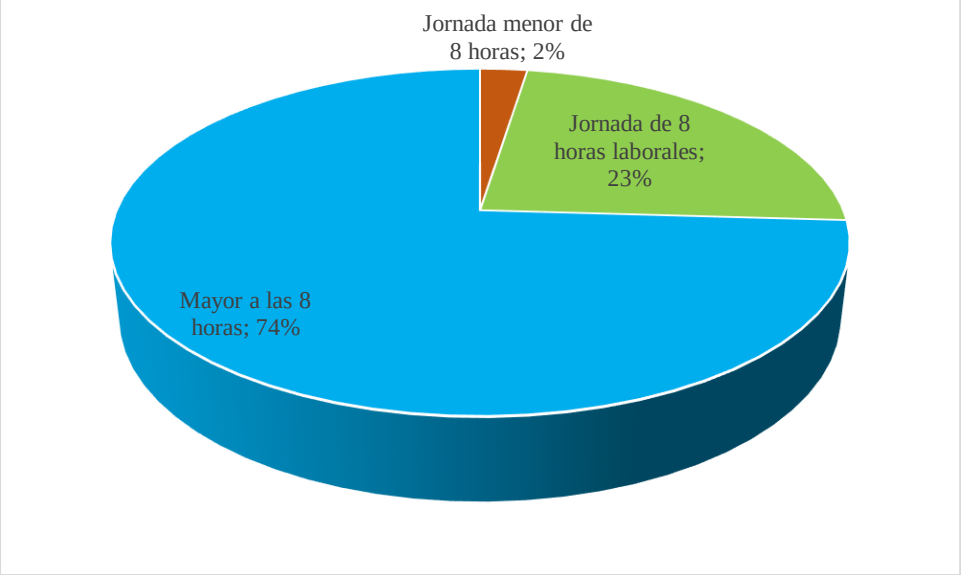

Figura 14 Jornada laboral, se muestra el cumplimiento de la jornada laboral establecida por ley e incluso cuantos son las horas en que desempeñan funciones. Elaborado en base a los datos de las encuestas

La jornada laboral en nuestro país tiene un numero máximo de 48 horas semanales y 8 horas diarias a efectuarse, no obstante; pueden establecerse por decisión o convenio entre el empleado y el empleador una jornada sea menor a la máxima legal o efectuarse las 8 horas diarias, sin embargo; en los resultados se muestran que solo un 2% de los 81 trabajadores obtuvieron una jornada menor a las 8 horas laborales, mientras que el 23% afirman el cumplimiento de las 8 horas diarias que se encuentran establecidad, finalmente, en un mayor porcentaje que es el 74% de los trabajdores nos indica que su jornada es superior a las 8 horas diarias laborales, en nuesta legislación el incumplimiento de las jornadas de trabajo, mediante sobretiempo, trabajo nocturno etc, viene a ser clasificado como una falta muy grave cuya sancion para los empleadores de los restaurantes de Tingo María, ascienden entre 11 a 20 UIT.

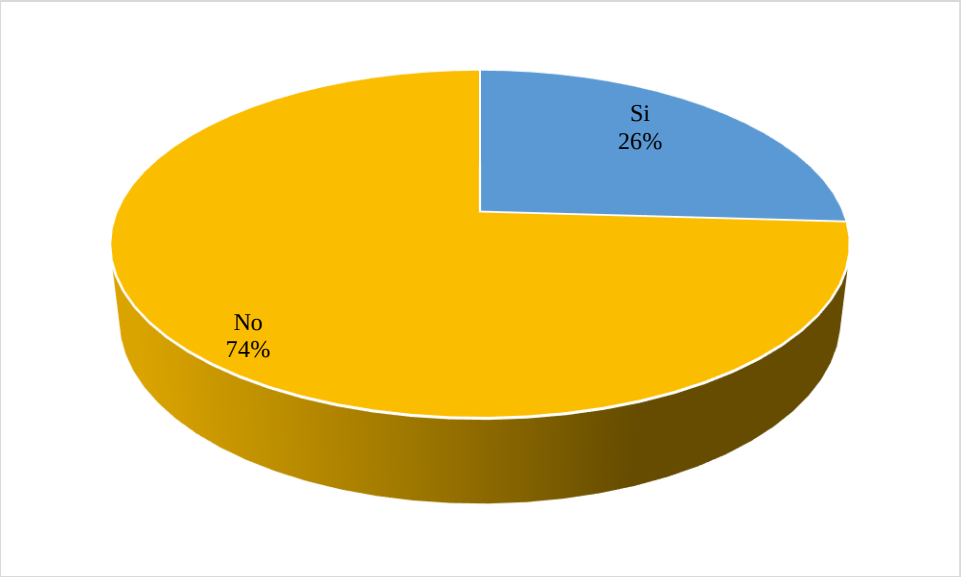

Figura 15 Compensación por Tiempo de servicios, la cantidad del incumplimiento de una de sus obligaciones en cuanto al depósito de CTS en las fechas establecidas

Se mencionó la necesidad de protección al trabajador cuando termina el vínculo laboral, en el caso de Italia, es conocida como “Indemnización de Antiguedad”, en argentina mediante ley N° 11729 y 17391, es conocida bajo el nombre de “Indemnización de Despido o Antiguedad” y finalmente, en chile el “Código de trabajo” se conoce tal compensación como "Indemnización por Tiempo o Años Servidos" (Ramírez, 1985)

La compensación por tiempo de servicios según Gonzalez (2010) “se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador, una vez efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban realizarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto” (p. 2). El resultado de los encuestados menciona que un 26% de trabajadores afirman contar con depositos de compensación por tiempo de servicios (CTS) equivale a una cantidad de 21 encuestados, mientras que el 74% mencionaron no contar con ningún seguro al culminar sus trabajos.

Los depositos por CTS se dan durante el 15 de mayo asi como el 15 de noviembre, en mayor cantidad se efecuan en los bancos un promedio de 90% de empresas que realizan dichas acciones, mientras que los depositos restantes son efectuados en cajas rurales, municipales, y

financieras. Los empleadores que omitan los depositos cometen una infracción de acuerdo al tamaño de la empresa

	MICROEMPRESA	
Infracción:	Multa mínima	Multa máxima
No entregar liquidación	S/ 189,00	S/ 966,00
No depositar CTS	S/ 462,00	S/ 1.890,00
	PEQUEÑA EMPRESA	
Infracción:	Multa mínima	Multa máxima
No entregar liquidación	S/ 378,00	S/ 9.450,00
No depositar CTS	S/ 1.890,00	S/ 18.900,00
	MEDIANA Y GRAN EMPRESA	
Infracción:	Multa mínima	Multa máxima
No entregar liquidación	S/ 966,00	S/ 56.700,00
No depositar CTS	S/ 5.670,00	S/ 94.500,00

Figura 16 Multas mínimas y máximas, sanciones que se encuentran impuestas por SUNAFIL según la categoría de las empresas.Fuente: Gerencia legal CCL

Existen tres escalas de multas, las microempresas cuya falta leve de no entregar la liquidación es de 189,00 soles, mientras que la falta grave es de 462,000 soles, para el caso de la pequeña empresa por ese mismo concepto es de 378,000 soles por la omisión de la liquidación, mientras que el no deposito es de 189,000 soles y finalmente la multa mínima por no entregar liquidación es de 966,000 soles mientras que la máxima es de 567,000 soles tal como se muestra en la figura 17.

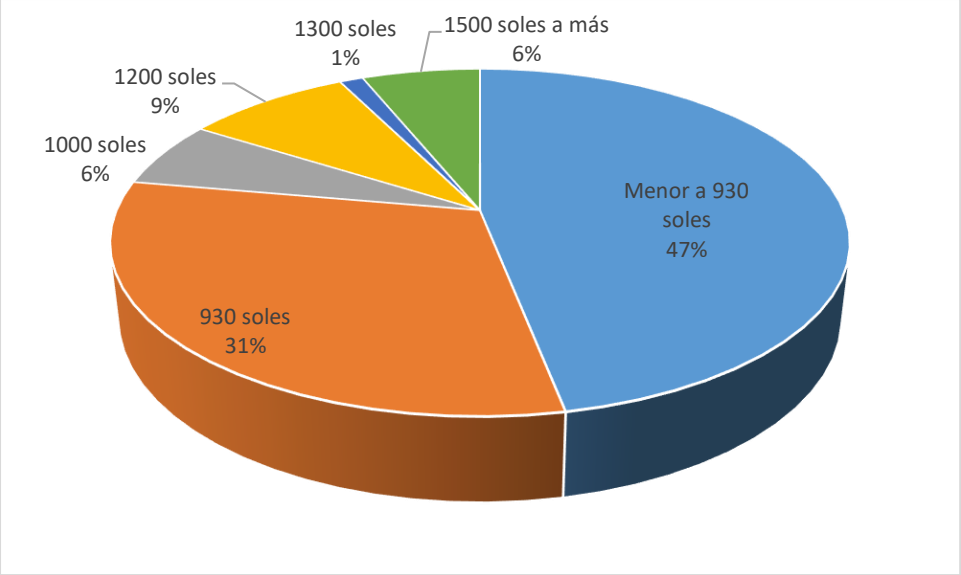

Figura 17 Sueldos de los trabajadores, los sueldos percibidos por cada uno de los trabajadores según las funciones que realizados. Elaborado en base a los datos de las encuestas

La evolución de la remuneración minima vital ha sufrido cambios en los últimos años desde el año 2017 en que los trabajadores percibían una remuneración de 850 soles a la actualidad que perciben una remuneración de 930.00 soles, buscando asi un mayor beneficio de los trabajadores provocando una accion inversamente proporcional en la formalidad, como ya se ha mencionado con anterioridad, solo el rubro de comidas rápidas o call centes, empleos donde no se necesita experiencia previa, son aquellos que emplean a personal con mano de obra no calificado y, mientras se realizaba un incremento de la remuneracion minima vital aumentaba la informalidad o alguna modalidad laboral con la que no perciban las condiciones regulares, los resultados de la encuesta indican que el 47% de los trabajadores indican que perciben un monto menor a la remuneracion minima establecida de S/ 930.00, mientras que solo un 31% de ellos ha afirmado que la remuneracion que perciben es igual a S/ 930.00, el 6% percibe el S/ 1,000.00, el 9% percibe S/ 1,200.00, el 1% percibe S/ 1,300.00 y el 6% perciben S/ 1,500.00 esto indica que los porcentajes menores son de las renumeraciones mas alta.

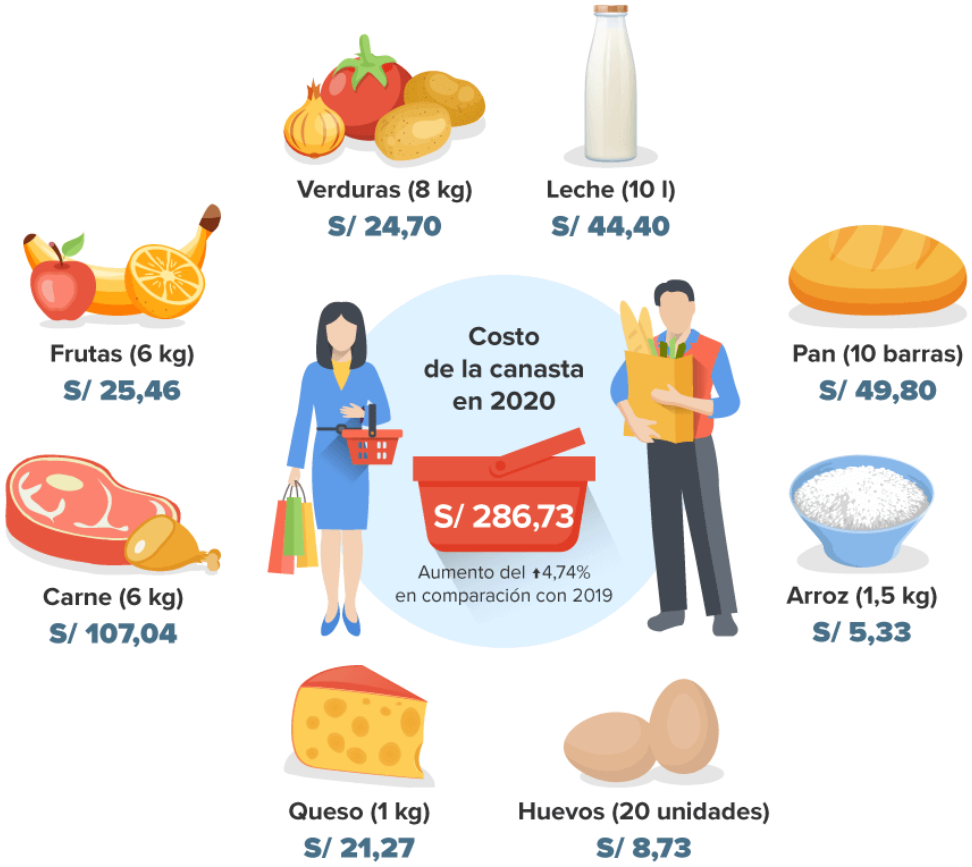

Figura 18 Canasta Familiar, monto establecido en el cual una familia atiende las necesidades en la alimentación. Fuente: Web centros comerciales Perú Retail

Es importante resaltar que la remuneración de S/ 930.00, en casos de aquellos trabajadores que se encuentran en planilla reciben un monto neto menor a lo establecido aproximadamente un poco menos del 50% de los encuestados está percibiendo en neto S/ 823.00, las brechas salariales son cada vez mayores en promedio estimado alimentos básicos del consumo familiar ascienden a 286.73, que el empleador incumpla con la remuneración básica genera Infracciones “muy grave” que se encuentran entre 11 a 20 UIT (Ley General de Inespección del Trabajo, 2019) .

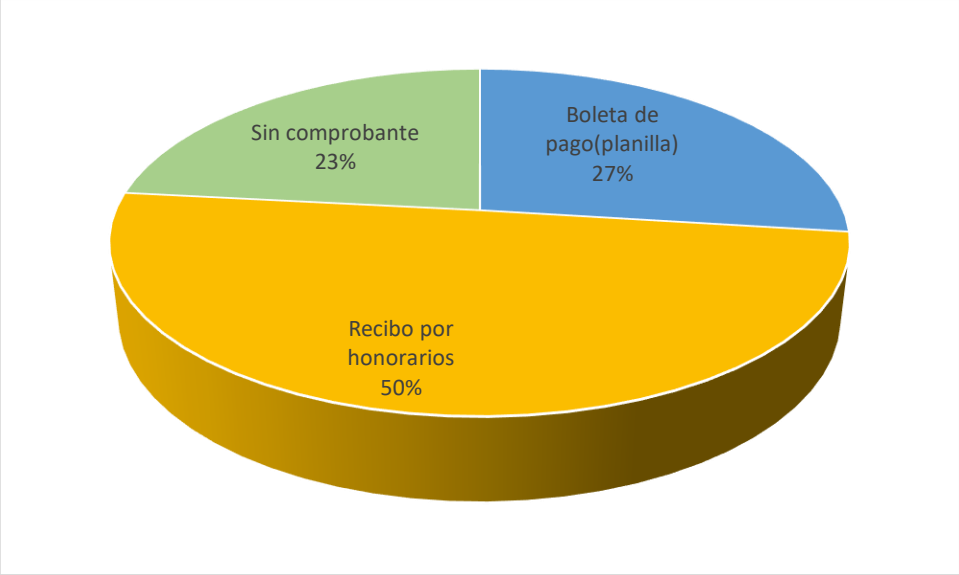

Figura 19 Medios de pago, por el cual el empleador lleva a cabo el cumplimiento de la obligación contraída con el trabajador. Elaborado en base a los datos de las encuestas

Cuando nos enfocamos al sector privado encontramos un elemento frecuente en el desarrollo de sus actividades, sin tomar en cuenta el tipo de empleo; el empleador hace prevalecer el "periodo de prueba" se mencionó con anterioridad que es el periodo conocido como el tiempo por el cual las empresas privadas buscan preparar al trabajador de acuerdo a los requerimientos de la empresa; en consecuencia el empleador pueda optar por seguir renovando el contrato o no, durante la investigacion observamos que el 27% se encuentra en planilla es decir, se realizan los desembolsos ya sean quincenal o mensual, así como los descuentos de las aportaciones al sistema de pensión y los pagos a ESSALUD, mientras que los trabajadores que perciben un sueldo por recibo por honorarios equivale al 50% del total, y finalmente hay un 23% de los 81 encuestados que afirman percibir un sueldo sin comprobante correspondiente, tales acciones deben ser demostradas por el "Ministerio del Trabajo" mediante actuaciones inspectivas y al sancionarse, se encuentran en la etapa de "infracción leve" por incumplimiento de boletas de pago y/o no incluirse en la planilla sanción de 1 a 5 UIT.

3.3.Discusión de resultados

Los resultados de la investigación son producto de la recolección de datos y comparación con las teorías establecidas, fundamentos que indican medios para demostrar la siguiente hipótesis estudiada, el nivel de obligaciones laborales y las actuaciones inspectivas inciden en las infracciones laborales de los restaurantes en la ciudad Tingo María; por ejemplo, el 35% de encuestados indicó que sus labores fueron menores a 6 meses, un 25% mencionó que fue mayor a 6 meses y menor a 1 año, mientras que el mayor porcentaje, se encuentra entre aquellos que han estado más de un año con un 41%; tales resultados coincide con lo indicado por Merardo León en la investigación titulada "Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa de "Negocios Minerales E.I.R.L" en el periodo 2015" estudio realizado en Trujillo, el autor menciona una aplicación de sanciones a una población de 42 trabajadores, y una muestra de 30 trabajadores (Leon, 2015, p.90), hay que recalcar que son objeto del estudio los trabajadores que se encuentran únicamente en planilla, es decir, aquellos trabajadores que ya pasaron el periodo de prueba establecido; la empresa "Negocios Minerales E.I.R.L" posee un grado bajo de cumplimiento de obligaciones laborales, coincide con lo establecido durante nuestro estudio, donde se observa que existe un personal con mayor cantidad de años en el establecimiento que no se reconocen su inscripción en planilla; tal como el autor mencionan sobre los incumplimientos de las obligaciones laborales con un menor nivel a aquellos que si perciben sus derechos; es decir, si existen trabajadores que se encuentran reconocidos en planilla y le son omitidos sus beneficios, es más grave aquellos que se encuentran más de 6 meses trabajando, sin ingresar a planilla.

De la misma manera, los resultados coinciden con el estudio realizado en ecuador, tal como menciona Diana Vasconez periodo 2015 en la investigación titulada "Estudio jurídico de las multas que impone el ministerio de relaciones laborales a los empleadores por incumplimiento de obligaciones laborales en la provincia de el oro en la ciudad de Machala en el año 2013-2014", indica que las imposiciones gravadas por el Ministerio de Relaciones Laborales no fueron eficientes cuando se aplicaron en el año 2015 (Vásconez, 2015,p.100), año en que el país ecuatoriano aquejaba las consecuencias de la dolarización en su economía, sumergiéndolo en una recesión hasta la actualidad; el autor concluye que las multas impuestas por la autoridad competente no tuvieron una eficiente aplicación, tal como los resultados de la investigación muestran a un 74% mencionan que la jornada laboral es superior a las 8 horas establecidas, no siendo compensadas las horas extras correspondientes; mientras que en el país ecuatoriano, escenario donde los trabajadores no presenta denuncias al Ministerio de Relaciones Laborales por no ser eficientes y no imponer sanción.

3.3.1. Hipótesis especifica 01

Se plantea la siguiente hipótesis las obligaciones laborales y las actuaciones de investigación indicen en las infracciones leves de los restaurantes en Tingo María, los resultados de la investigación están de acuerdo a lo indicado por las autoras Jackeline Ascornao y Lita Gonzales en la investigación titulada "Infracciones laborales que influyen en el estado de resultados de la empresa "R&R SAC", periodo 2016" cuando menciona a la empresa "R&R SAC", cuyas declaraciones mensuales realizadas mediante el PLAME indican un pago menor a lo establecido en el contrato para sus trabajadores, en la actualidad tal como ocurre en los restaurantes de Tingo María, los resultados de los 81 encuestados el 56% de ellos; es decir, 45 trabajadores afirman que no tiene contrato, (Ascornao y

Gonzales, 2017, p. 80) al no existir un cruce de información por el sistema de inspección de SUNAFIL no se estaría computando correctamente las obligaciones de los empleadores.

3.3.2. Hipótesis especifica 02

De la hipótesis planteada las obligaciones laborales y las actuaciones de consulta inciden en las infracciones graves de los restaurantes en Tingo María, resultados que se encuentran conforme a lo mencionado por Karla Alonzo en la investigación "Infracciones Laborales de las MYPEs y su implicancia en los trabajadores de Tingo María" hay que resaltar que la investigación fue realizada en Tingo María en el año 2015; es decir, la autora ha trabajado con una población de 75 empleadores y una muestra de 32 encuestados, mencionó que las inscripciones a ESSALUD fue realizada en base a las normas, al contrario, dichas afiliaciones se dieron en reiteradas postergaciones de los contratos de trabajos y, con frecuencia, no hubo registro de los trabajadores con el fin de evadir los montos, esto sumado a la negligencia del trabajador de no exigir la inscripción a ESSALUD (Alonzo, 2015), tal como se muestran los resultados de la investigación, el 62% de los trabajadores indican que se encuentran afiliados al SIS, ESSALUD se encuentran un 19%, el 11% en seguro privado y un 8% no cuenta con ningún tipo de seguro; el menor número de asegurados a ESSALUD, muestran las omisiones y pocas inspecciones de SUNAFIL, en los restaurantes de Tingo María, omisiones que deben ser sancionadas en una falta grave, así como se realizan omisiones en ESSALUD, del mismo modo pueden ocasionarse en casos de CTS, gratificaciones y demás beneficios sociales que pertenecen al trabajador.

3.3.3. Hipótesis especifica 03

Los resultados obtenidos para demostrar sobre las obligaciones laborales y las medidas de inspección, inciden en las infracciones muy graves de los restaurantes en Tingo

María; tal como indica Pablo Quispe Cahuana en el estudio “Factores que influyen en la falta de subsanación de la medida inspectivas de requerimiento, en la inspección laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Puno: 2013-2014”; investigación desarrollada en Puno, el autor concluye que una de las “medidas inspectivas” por parte de SUNAFIL fue la falta de orientación o mejor dicho, asesoramiento técnico debió brindarse a la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Puno”, afirmando el desconocimiento de los empleadores en sus obligaciones; mientras que en nuestra investigación, de los 81 encuestados el 47% indicó percibir un monto inferior a la remuneración mínima vital, el 31% menciona que solo percibe 930 soles y, el 22% perciben montos superiores a 1000 soles; los resultados que se mostraron en Puno indican la necesidad de requerir la inspección laboral en cuanto a montos menores a la remuneración mínima vital.

3.4.Verificación de la hipótesis

$$\hat{X}121_i = \hat{\beta}1 + \hat{\beta}2\hat{Y}111_i + \hat{\beta}3\hat{Y}211_i + \varepsilon$$

$$\hat{X}121_i = -2.32 - 0.28\hat{Y}111_i + 0.338\,\hat{Y}211_i$$

$$\hat{X}121_i = \{1, si\ tiene\ contrato\ y\ 0, no\ tiene\ contrato\}$$

$$\hat{\beta}2 = -0.28 \rightarrow\uparrow \hat{Y}111_i \rightarrow\downarrow \hat{X}121_i$$

Tabla 8 *Verificación de la Hipótesis*

Tiene contrato de trabajo	Descanso Vacacional		Total
	Si	No	
Si	5.6%	94.4%	44.4%
No	8.9%	91.1%	55.6%
Total	7.4%	92.6%	100.0%

$$\hat{Y}111_i = \{1, si\ tuvo\ descanso\ vacacional\ y\ 0, no\ tuvo\ descanso\ vacacional\}$$

$$\hat{\beta}3 = 0.338 \rightarrow\uparrow \hat{Y}211_i \rightarrow\uparrow \hat{X}121_i$$

Tabla 9 *Verificación de hipótesis b*

Fuente de variabilidad	**Grados de libertad**	**Sumas de cuadrados (SC)**	**Cuadrados Medios**	**COEFICIENTE**
Entre grupos de tratamientos(A)	2	6.871	3.4358	20.414
Error de muestreo (E)	78	13.128	0.1683	
TOTAL (T)	80	20		

n = 81

k = 3

Ho: El nivel de obligaciones laborales y actuaciones inspectivas no inciden con las infracciones laborales de los restaurantes de Tingo María.

Ha: El nivel de obligaciones laborales y actuaciones inspectivas inciden con las infracciones laborales de los restaurantes de Tingo María.

$$\text{Ftabla: } (k-1, n-k)gl$$

$$\text{Ftabla: } (2{,}78).\,0.05$$

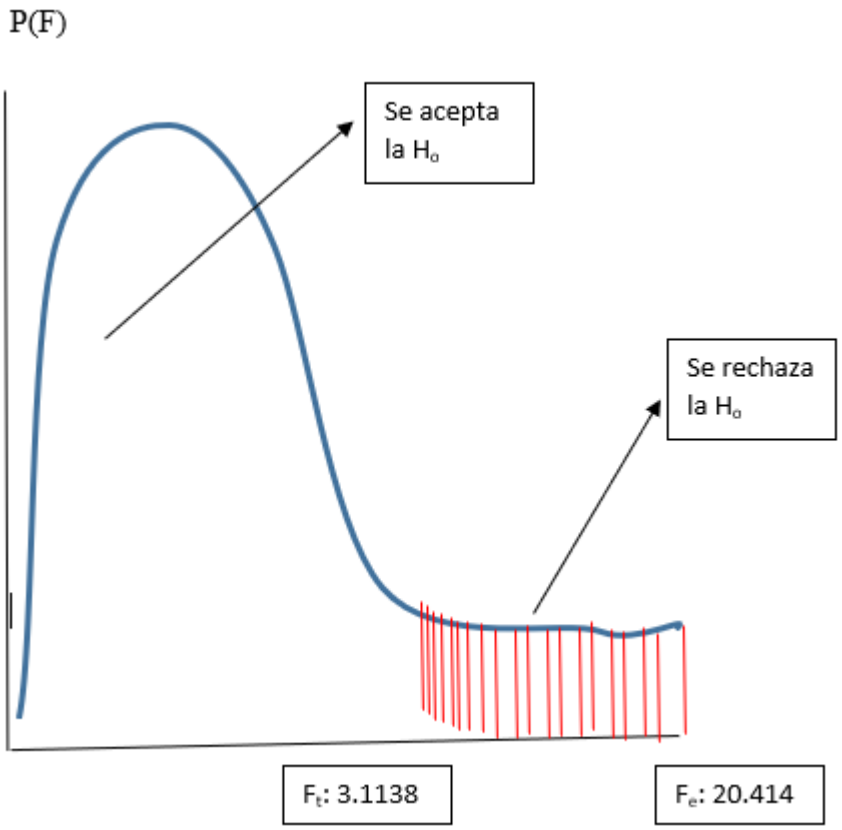

Figura 20 Prueba de aceptación de hipótesis

El F estadístico es de 20.414 mientras que el F tabulado, donde se inicia el rechazo de la hipótesis nula es mayor es 3.1138, indicando que es altamente significante.

CONCLUSIONES

- Las obligaciones laborales que incumplieron los empleadores son: No afiliar a sus trabajadores a ESSALUD, ampliar el periodo de prueba superior a tres meses establecidos por ley, e incluso, extender el horario de trabajo mayor a ocho horas al día; por ello, SUNAFIL deben realizar actuaciones de investigación y actuaciones de consulta como la comprobación de datos para aplicar una sanción leve, grave y muy grave según corresponda cada omisión.
- Una de las obligaciones laborales incumplidas por los empleadores fue no otorgar copia del contrato de trabajo al colaborador, información que puede ser comprobada con visitas en los establecimientos mediante el mismo inspector designado por la autoridad del trabajo; con el fin de sancionar con "Falta leve" y una multa que ascienda de 1 a 5 UIT.
- Entre las obligaciones laborales omitidas por los empleadores de los restaurantes se encuentran los depósitos de CTS; dichas omisiones son visualizadas mediante denuncias por los trabajadores, denominado "actuación de consulta" por la autoridad del trabajo; para sancionarse bajo la categoría de "Falta Grave" con una multa que oscila entre 6 a 10 UIT.
- Los empleadores efectúan un pago inferior a la remuneración mínima vital establecida y no recibieron amonestación alguna; e incluso, no recibieron requerimientos y/o advertencias como medidas de inspección para sancionarse en la denominación "Muy Grave", con multa de 11 a 20 UIT.

RECOMENDACIONES

- Que los empleadores deben cumplir con las afiliaciones al sistema de salud, el cumplimiento del periodo de prueba establecido por ley, y respetar el horario laboral de ocho horas al día; de tal forma, SUNAFIL debe realizar actuaciones de investigación y consulta para imponer la sanción que corresponda.
- A cada encargado de los restaurantes brindar una copia del contrato que celebran a sus colaboradores, con el fin de evitar sanciones por parte de SUNAFIL, debido a que pueden efectuar con visitas al establecimiento del mismo inspector.
- Los empleadores efectuar en forma puntual los depósitos de CTS de sus trabajadores con los montos correctos, y a los trabajadores, realizar sus denuncias cuando sean víctimas de tales acciones con el fin que SUNAFIL pueda sancionar con una multa de 6 a 10 UIT.
- A los empleadores el cumplimiento de la remuneración mínima vital, de igual manera; a SUNAFIL, la emisión de amonestaciones, requerimientos y advertencias con mayor frecuencia para sancionar tales faltas con montos que asciendan entre 11 a 20 UIT.

BIBLIOGRAFÍA

Alonzo Madueño, K. P. (2015). *Infracciones laborales de las Mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo María.* Tingo María.

Ascornao Gutierrez, J. R., & Gonzales Rafael, L. (2017). *Infracciones laborales que influyen en el estado de resultados de la empresa "R&R SAC", periodo 2016.* universidad peruana de las américas, Lima. Obtenido de http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2%20PERIODO%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Asesoría legal. (1997). Ley de productividad y competitividad laboral. *Estudio caballero bustamante*. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf

Ayensa Esparza, Á. M. (2013). *Operaciones administrativas de recursos humanos.* Madrid: Ediciones paraninfo S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=uH0nCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Banfi del Rio, C. (2000). La asimilación de la culpa grave al dolo en la responsabilidad contractual en chile. *Revista chilena de derecho*. Obtenido de https://www.google.com/search?rlz=1C1NHX0j0i67j0i131j0i131i6

Bermuy Álvarez, O. (2013). Las Gratificaciones legales. *Actualidad empresarial*. Obtenido de http://aempresarial.com/servicios/revista/281_4_LNHURNGQLPOBUKMGGYLURWBGJULRJNJUAQPSEVJQKXRFIELOCX.pdf

Bueno Tizón, R. (2016). Hacia una definción de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a al renta. *Derecho y sociedad*.

Camas Rodas, F. (2005). *Responsabilidad empresarial por siniestralidad laboral, regimen sancionatorio.*

Cebrián Carrillo, A., Ñuñez , P., & Contreras, C. (2015). *Lecciones de Contrato de Trabajo.* Madrid, España: Dykinson. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=F_ncBAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Centurión Medina, R. Z. (2018). *Gestión de la calidad con el uso del Outsourcing en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro restaurantes de Tingo María, año 2017.* universidad católica los ángeles de chimbote, Tingo María.

Chavez Rivera, R. J. (2019). *Infracciones laborales en las Mypes-ferreteras de a ciudad de Tingo María:2017.* Tingo María.

Chicano Tejada, E. (2018). *Contratacion Laboral.* Málaga: IC editorial. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=O2VWDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Congreso general de la republica. (2010). *ley de inspección del trabajo.* lima.

Cornejo, C. (2012). Costos y/o sobrecostos laborales: Un reto para la Creatividad Empresarial. *Derecho y sociedad*.

D Manrique, C. E. (2009). *La responsabilidad administrativa del empresario en materia de prevención de riesgos laborales: estudio de las infracciones muy graves* . Obtenido de https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/2861/1/CosEgea.pdf

Ezpinoza Laureano, F. (2013). *La infracción administrativa laboral.* Pontificia universidad católica del perú, Lima. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5245/ESPINOZA_LAUREANO_FRANK_INFRACCION_ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ferrer Tarazona R. (1991). *Infracciones Laborales y la Seguridad Social en los empleadores de la Actividad Privada en Tingo María.* universidad nacional agraria de la selva, Tingo María.

Figueroa Obregón, A. N. (2013). Las horas extras del trabajador público ¿Están permitidas? ¿Se pagan? ¿Se compensan? *Actualidad gubernamental*, 4. Obtenido de http://www.aempresarial.com/servicios/revista/54_51_JUNWRSWRLZUUJYFROUFIJJDSKOQHIFOSZBORUKIFKDAUBGLQAR.pdf

Garza Toledo, E. (2006). *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques.* universidad autonoma metropolitana. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=RVgzBMj_xuUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Gonsálbez Pequeño, H. (2011). La concepción y la clasificación de los servicios y los establecimientos de restauración turísticas. *Revista Andaluza de Derecho del Turismo*, 70. Obtenido de http://www.juntadeandalucia.es/turismoycomercio/documentacion/143319649.pdf

Gonzalez Izquierdo, J. (2010). *Texto único ordenado de la ley de compensación por tiempo de servicios.* ministerio del trabajo. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229267/TUO_Compensacion_por_Tiempo_de_Servicios_-_D.S_001-97-TR.pdf

Gregory Mankiw, N. (2005). *Macroeconomía.* Barcelona, España: Antoni Bosch. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=XzgZZqXPQsMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Hurtado Cruz, G. (2014). ¿Conoce usted las últimas modificaciones al reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo y que serán aplicadas próximamente por la SUNAFIL? *Actualidad empresarial*. Obtenido de http://www.aempresarial.com/servicios/revista/295_4_FGIPGVQQZUBNVTTEQMOXGYRLIHVQGCHLJPBPKSFKMHXIARMQEA.pdf

Ignacio Uribe, J., & Humberto Ortiz, C. (2006). *Informalidad laboral en colombia 1988-2000 evolución, teorías y modelos.* Cali, Colombia: programa editoral universidad del valle. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=RsvtagDnA_4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Infantes Cárdenas, G. M. (2010). El descanso vacacional. *Actualidad Empresarial*. Obtenido de http://www.aempresarial.com/servicios/revista/215_4_QEUADEPUTWNFGLISTUPXFZZGZEAVQMMHRHIVLXQFUDLAOTTHNI.pdf

Jiménez Coronado, L. G. (2010). Las Gratificaciones por navidad. *Actualidad empresarial*. Obtenido de http://www.aempresarial.com/servicios/revista/219_4_QEUOWMEDFIQGAKJWKIMWXBMNVYENNYSDCNSZZXDFFTLGDUDNCP.pdf

Leon Alcantara, M. M. (2015). *Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa de "Negocios Minerales E.I.R.L" en el periodo 2015.* universidad nacional de trujillo, trujillo.

(2019). *Ley General de Inespección del Trabajo.*

Lugo Becerril, A. E. (2016). *La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva ley federal del trabajo.* Obtenido de http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/62842/LUGO%20ANNEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martín Artiles , A. (2015). *Teoría sociológica de las relaciones laborales.*

Martínez Orta, V. M. (2017). *Derecho Laboral.* méxico: editorial digital tecnológico de monterrey. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=UsdlDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Nicolas Santos, E. (2017). *II congreso virtual internacional desarrollo económico, social y empresarial en ibenoamerica.* Obtenido de escrito es un documento muy importante tanto para el

Parodi Trece, C. (2000). *Perú 1960-2000 Políticas Económicas y Sociales en entornos cambiantes.* Lima, Perú: Centro de investigación universidad el pacífico. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=Ejd_EYhmJ7oC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Pasco Cosmópolis, M. (2012). La falta grave laboral. *revista pucp*.

Quispe Cahuana, P. M. (2016). *Factores que influyen en la falta de subsanación de la medida inspectiva de requerimiento en la inspección laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Puno: 2013-2014.* puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2851/Quispe_Cahuana_Pablo_Marcelino.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez de Piérola, F. A. (1985). Compensación por tiempo de servicios. *Revista derecho de la PUCP*. Obtenido de http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/5879/5877

Rocca Peña, J. C. (2013). Gratificaciones ordinarias de fiestas patrias. *Actualidad empresarial*. Obtenido de http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_1666_26408.pdf

Rosembuj, T. (2004). *Intercambio internacional de información tributaria.* Barcelona: Universitat de Barcelona. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=YuejLjO88r0C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Sanchez, J. M., & Hernández, T. (2007). *Los criterios de graduación de las sanciones administrativas en el orden social.* Valladolid, España. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=E6KdB4g9zfcC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Stuart Mill, J. (1951). *Fondo de Cultura Economica.* Mexico.

SUNAFIL. (2018). *www.sunafil.gob.pe*. Obtenido de https://www.sunafil.gob.pe/inspecciones-de-trabajo.html#iii-medidas-de-inspecci%C3%B3n

Toyama Miyagusuku, J., & Neyra Salazar, C. (2004). Debido proceso, nulidad e inspecciones laborales: ¿Qué criterios están aplicando el Ministerio del Trabajo y el Poder Judicial? *Revista de la PUCP*, 216. Obtenido de http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/12088/12655

Vásconez Iñaguazo, D. P. (2015). *Estudio juridico de las multas que impone el ministerio de relaciones laborales a los empleadores por incumplimiento de obligaciones laborales en la provincia de el oro en la ciudad de Machala en el año 2013-2014.* Machala.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Interrogante General ¿Cuáles son las obligaciones laborales que incumplen los empleadores y, qué tipo de actuaciones inspectivas debe realizar la autoridad del trabajo para sancionar las infracciones laborales de los restaurantes de Tingo María? **Interrogantes Específicas** ¿Qué obligaciones laborales son omitidas por los empleadores y que actuaciones de investigación debe efectuar la autoridad competente de trabajo con la finalidad de identificar las infracciones leves de los restaurantes en Tingo María? ¿Cuáles son las obligaciones laborales incumplidas por los empleadores así mismo, que tipo de actuaciones de consulta debe efectuar la autoridad competente laboral para sancionar las infracciones graves de los restaurantes en Tingo María? ¿Qué obligaciones laborales omiten los empleadores del mismo modo, qué clase de medidas de inspección deben cumplirse para penalizar las infracciones muy graves en los principales restaurantes en Tingo María?	**Objetivo General** Determinar las obligaciones laborales incumplidas por los empleadores y las actuaciones inspectivas a efectuarse por la autoridad del trabajo competente que sancionen las infracciones laborales de los restaurantes de Tingo María. **Objetivos Específicos** Determinar las obligaciones labores que omiten los empleadores y actuaciones de investigación a efectuarse por la autoridad del trabajo que identifiquen las infracciones leves de los restaurantes de Tingo María. Determinar que obligaciones laborales han sido incumplidas, así como que actuaciones de consulta a realizarse por la autoridad del trabajo para identificar infracciones graves de los restaurantes de Tingo María. Establecer que obligaciones laborales se incumplen por los empleadores y que medidas de inspección deben efectuar la autoridad del trabajo para calcular las infracciones muy graves que cometen los restaurantes de Tingo María.	**Hipótesis General** El nivel de las obligaciones laborales y las actuaciones inspectivas inciden con las infracciones laborales de los restaurantes de Tingo María. **Hipótesis Especificas** Las obligacionales laborales y las actuaciones de investigación indicen en las infracciones leves de los restaurantes en Tingo María. Las obligaciones laborales y las actuaciones de consulta inciden en las infracciones graves de los restaurantes en Tingo María. Las obligaciones laborales y las medidas de inspección se relacionan con las infracciones muy graves de los principales restaurantes en Tingo María.	**VARIABLES INDEPENDIENTES** ***Variable Y1:*** **Actuaciones inspectivas.** -Actuaciones de investigación - Actuaciones de consulta - Medidas de inspección **Variable Y2:** **Obligaciones laborales.** -Gratificación - Descanso vacacional - Aportes y seguro social **VARIABLES DEPENDIENTES** **Infracciones laborales** -Infracciones leves. -Infracciones graves. -Infracciones muy graves.	**Tipo de investigación:** De acuerdo al tipo de investigación, estudiaremos los problemas, basados en los objetivos formulados al plan de trabajo, el presente estudio reúne las condiciones suficientes para ser calificado como una investigación aplicada, en razón que para su desarrollo se apoyara en datos reales, a fin de determinar los principales factores que influyen las infracciones laborales por parte de los trabajadores en la ciudad de Tingo María. Nivel de investigación: Es de nivel aplicativo; dada la nueva Ley MYPE tiene como finalidad formalizar y hacer más competitivas la micro y pequeñas Empresas. Sin embargo; la mayoría de restaurantes en la ciudad de Tingo María son infractores, obteniendo resultados óptimos para el estudio del trabajo.

Anexo 1 MODELO ESTIMADO

Dependent Variable: Y111				
Method: Least Squares				
Sample: 1 81				
Included observations: 81				
Variable	**Coefficient**	**Std. Error**	**t-Statistic**	**Prob.**
C	-0.2317	0.1178	-1.9671	0.0527
X121	-0.2800	0.1759	-1.5920	0.1154
Y211	0.3380	0.0532	6.3523	0.0000
R-squared	0.3436	**Mean dependent var**		0.4444
Adjusted R-squared	0.3268	**S.D. dependent var**		0.5000
S.E. of regression	0.4103	**Akaike info criterion**		1.0923
Sum squared resid	13.1283	**Schwarz criterion**		1.1810
Log likelihood	-41.2371	**Hannan-Quinn criter.**		1.1279
F-statistic	20.4135	**Durbin-Watson stat**		1.6184
Prob(F-statistic)	0.0000			

Anexo 2 Clasificación de infracciones

	TIPO DE INFRACCION	DETALLE DE LA INFRACCION	BASE DE CALCULO PARA SANCIONES
INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES	**INFRACCIONES LEVES**	No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.	**1 a 5 UIT**
		No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.	
		El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.	
		El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.	
		No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo, no contar con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, no entregar el reglamento interno de trabajo, cuando corresponda, o no exponer o entregar cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.	
		No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.	
		Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.	

	INFRACCIONES GRAVES	No registrar trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador o prestador de servicio afectado.	**6 a 10 UIT**
		El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado, no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido, no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad.	
		El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.	
		No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude la ley.	
		No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.	
		El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias, siempre que no esté tipificado como muy grave.	
		No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.	
		La modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, en los casos en los que no se encuentra facultado para ello.	

		El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva.	
		El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descuento y la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.	
		El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.	
		No contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, a favor de los trabajadores con derecho a éste, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.	
		No proporcionar a los trabajadores del hogar hospedaje, alimentación y facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios, cuando corresponda.	
		No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, asistente social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda.	
	INFRACCIONES MUY GRAVES	No pagar la remuneración mínima correspondiente.	**11 a 20 UIT**
		La inscripción fraudulenta en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.	

		Desempeñar actividades propias del sistema de prestaciones alimentarias sin cumplir con los requisitos previstos en las normas correspondientes.	
		El despacho en el sistema de prestaciones alimentarias, por parte de la empresa proveedora o cliente, de víveres o raciones alimentarias en malas condiciones de higiene o salubridad, sin las certificaciones o registros que correspondan o sin respetar las exigencias nutricionales previstas en las normas correspondientes.	
		El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, y su uso fraudulento.	
		El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.	
		El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de menores trabajadores.	
		La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa.	
		La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, tales como la sustitución de trabajadores en huelga y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.	
		La realización de actos que impidan la libre afiliación a una organización sindical, tales como el uso de medios directos o indirectos para dificultar o impedir la afiliación a una organización sindical o promover la desafiliación a la misma.	

		La trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.	
		La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical.	
		El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.	
		Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.	
		No adoptar medidas las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.	
		El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.	
		La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.	
		El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.	

INFRACCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**INFRACCIONES LEVES**	La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.	**1 a 5 UIT**
		No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes, cuando tengan la calificación de leves.	
		No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de una industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipula.	
		Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.	
		Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves.	
	INFRACCIONES GRAVES	La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.	**6 a 10 UIT**
		No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades ocupacionales cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicio que las medidas preventivas son insuficientes.	

		No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.	
		No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.	
		No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.	
		El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.	
		El incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.	
		No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.	
		Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.	
		No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.	

		El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.	
		No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.	
		La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.	
		El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
		No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.	
	INFRACCIONES MUY GRAVES	No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.	**11 a 20 UIT**
		No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.	
		Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.	
		Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.	

		Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.	
		Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.	
		No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.	
		El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.	
		No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.	

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Señor (a) le agradecemos su colaboración por responder la presente encuesta cuyo objetivo es determinar el nivel de las obligaciones laborales y actuaciones inspectivas Se le pide honestidad al dar respuestas.

- ¿Cuál es su grado académico? Marque con un aspa la alternativa correcta

  ( ) Secundaria incompleta

  ( ) Secundaria completa

  ( ) Estudios universitarios incompletos

  ( ) Estudios técnicos

  ( ) Bachiller

- ¿Cuándo inició sus labores en su actual empleo?

- ¿Cuánto tiempo se encuentra laborando en el establecimiento?

- ¿Cuántas horas labora durante el día?

- ¿Tiene contrato de trabajo?.

  ( ) Si ( ) No

- De ser afirmativa su respuesta anterior, indique de qué manera se ha realizado el contrato

  ( ) Escrito ( ) Verbal

- Cada cuanto tiempo firma el contrato, especifique su respuesta……

- Usted se atiende en seguro particular, o seguro del estado

-

- Ha tenido algún tipo de accidente en su trabajo

- De ser afirmativa, indique por favor si el descanso fue compensado….

- Los pagos lo realizan en depósitos a su cuenta o de manera efectiva, sin medios electrónicos donde se verifique las transacciones

- De ser afirmativa, indique en que institución financiera realizan depósito.

- Se presenta a su empleo de manera uniformada. Marque un aspa en la alternativa correcta

  ( ) SI ( ) NO

- ¿Las horas extras laboradas han sido compensadas?

- Desde que edad inició a ingresar a trabajar, es decir, a q edad inicio su primer empleo

- ¿Indique el sueldo que percibe?

  a) 930
  b) 1000
  c) 1200
  d) 1300
  e) 1500 a más

- -¿Tiene hijos?

- De ser afirmativa la pregunta anterior indique cuantos hijos tiene, especifique su respuesta….

- ¿En su centro laboral cuenta con control de asistencia?
  Si (….) No (….)
- ¿El periodo de prueba realizado en su trabajo ascendió en cuánto tiempo?
  f) 0-3 meses
  g) 4-6 meses
  h) 7-9 meses
- ¿Se han efectuado depósitos de CTS?
  Si (….) No (….)
- ¿En qué sistema de pensión se encuentra afiliado?
  AFP (….) ONP (….)