

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CONTABILIDAD**



TESIS

**INFRACCIONES LABORALES EN LAS MYPES- FERRETERAS DE
LA CIUDAD DE TINGO MARÍA:2017**

PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

ELABORADO POR

CHAVEZ RIVERA, Rosalía Jessica

TINGO MARÍA- PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO UNIVERSITARIO
DATOS GENERALES DEL PREGRADO

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva

Facultad : Ciencias Contables.

Título : “Infracciones Laborales de las MYPE- Ferreteras en
la Ciudad de Tingo María: 2017”

Autor : Chavez Rivera, Rosalía Jessica

Asesor : CPC. Eladio D. Montero Vilchez

Escuela Profesional : Contabilidad.

Programa de investigación : Ciencias sociales y desarrollo sostenible.

Línea de investigación : Contabilidad

Eje temático de investigación : Ciencias Sociales.

Lugar de ejecución : Tingo María

Duración : Inicio : 09/10/2018
: Termino : 01/07/2019

Financiamiento : Propio :S/ 4.200

ROSALIA J. CHAVEZ RIVERA
Ejecutora

**CPC. ELADIO D. MONTERO
VILCHEZ**
Asesor

DEDICATORIA

Quiero dedicarle esta Tesis a Dios que me ha dado la vida, fortaleza y espíritu para la realización de este estudio y para continuar con mis objetivos.

Gracias Señor. Por permitirme dar un paso más en mi vida.

A mis abuelitos: FLORIANO RIVERA LEON, ROSA GARCIA SANCHEZ Y LUCIA FALCON JARA con mucho respeto cariño y estima por sus consejos brindados en cada etapa de mi vida.

A mi madre: ROSALIA RIVERA GARCIA, eres una mujer que simplemente me haces llenar de orgullo por tu lucha constante trabajo y optimismo antes las dificultades de la vida, sin lugar a dudas esta tesis es gran parte gracias a ti, eres el gran pilar de mi vida, demostrándome siempre tu amor tu compañía y tu apoyo incondicional.

Te doy mis sinceras gracias, amada madre.

A mi padre: ALEJANDRO FLORENTINO CHAVEZ FALCON, gracias por tus sabios consejos durante mi carrera profesional y por ser un ejemplo de fuerza de voluntad y entusiasmo.

A mis hermanos: JOSESITO , HENRY, RONALD, RANDY y HAROLD gracias hermanos por sus palabras de aliento y su demostración afectiva hacia mi persona.

A nuestros profesores quienes son nuestros guías en el aprendizaje, dándonos los últimos conocimientos para nuestro buen desenvolvimiento en la sociedad

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme su amor, protección, sabiduría en la elaboración de la tesis y guiándome por el buen sendero de la vida en mi formación como profesional.

A la Universidad Nacional Agraria de la Selva y a la Facultad de Contabilidad, por ser el alma mater donde tuve la oportunidad de haberme formado profesionalmente.

Al asesor, Dr. CPC. Eladio Montero Vilchez por sus consejos y enseñanza durante la ejecución de la tesis.

A mi primo Andredy gracias por estar siempre apoyándome y dándome mucho entusiasmo para finalizar la tesis, muy agradecida contigo

INDICE

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	
Introduccion	

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO METODOLOGICO

1.1 Fundamentación del Problema	12
1.2 Formulación de las Interrogantes	19
1.3 Objetivos	19
1.4 Hipótesis.....	20
1.5 Justificación e importancia	21
1.6 Delimitaciones	22
1.7 Metodología	22
1.8 Limitaciones	26

CAPITULO II

FUNDAMENTO TEORICO

2.1 Antecedentes de Investigación.....	27
2.2 Bases Teóricas.....	34

CAPITULO III

RESULTADO DE LA INVESTIGACION

3.1 Aspecto General.....	56
3.2 Alfa de Cronbach.....	56
3.3 Resultado del Cuestionario	57
3.4 Contratación de Hipótesis.....	74
3.5 Discusion de Resultado.....	77

Conclusiones.....	79
Recomendaciones.....	80
Bibliografía.....	81
Anexos.....	89

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Derechos Laborales de Ley N ° 28015.....	44
Tabla 2 Alfa de Cronbach.....	57
Tabla 3 Fiscalización de SUNAFIL.....	65
Tabla 4 Derechos Laborales.....	71
Tabla 5 Correlación de Spearman-Infracciones Laborales.....	74
Tabla 6 Chicuadrado Fiscalización de SUNAFIL.....	75
Tabla 7 Chicuadrado Derechos Laborales.....	76

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género de los trabajadores de las MYPES- ferreteras en la ciudad de Tingo María (En Porcentajes).....	57
Figura 2 Grado de instrucción de los trabajadores en las MYPES- ferreteras en la ciudad de Tingo Maria (En Porcentajes).....	58
Figura 3 Tiempo laborado el trabajador en las MYPES- ferreteras en la ciudad de Tingo Maria (En Porcentajes).....	59
Figura 4 La SUNAFIL elabora un plan de fiscalización para los controles laborales.....	60
Figura 5 La SUNAFIL realiza operativos de control para hacer valer sus derechos laborales..	61
Figura 6: SUNAFIL realiza actividades de fiscalización sobre el interés de su tipo de contrato, remuneraciones y beneficios laborales.....	62
Figura 7: SUNAFIL realiza jornada de charlas en temas laborales, según los trabajadores de las Mypes ferreteras en la ciudad de Tingo María.....	63
Figura 8: Los inspectores de SUNAFIL realizan la fiscalización haciendo velar sus derechos como trabajador.....	64
Figura 9: Fiscalización de SUNAFIL.....	65
Figura 10: La empresa donde labora se preocupa por brindarle estabilidad laboral mediante un contrato de trabajo.....	66
Figura 11: Su sueldo que percibe actualmente se ajusta al sueldo mínimo vital de nuestro país.....	67
Figura 12: Hace usted uso de sus vacaciones en la ferretería donde labora y le pagan de manera normal.....	68
Figura 13: La empresa donde labora le cumple con pagos de las gratificaciones y CTS de acuerdo a ley.	69
Figura 14: La ferretería en la que trabaja realiza el control de asistencia con la finalidad de garantizarle un pago de acuerdo a las horas trabajadas.....	70
Figura 15: Derechos Laborales.....	71

INTRODUCCION

“La Real Academia Española define infracción como transgresión, quebrantamiento de una ley, pacto o tratado, o de una norma moral, lógica o doctrinal. Si esta definición la aplicamos al ámbito laboral lo podríamos interpretar como el incumplimiento de la legislación laboral” (Control Laboral, 2017, p. 1). Desde épocas anteriores la actividad laboral en relación con el trabajador y el empleador ha sido muy difícil, por lo que es necesario regular esta actividad con el mejor cumplimiento de la normativas laborales por las entidades responsables.

La investigación realizada acerca de las infracciones laborales de las MYPES-ferreteras en la ciudad de Tingo María: 2017, permitió determinar el nivel de Infracciones laborales en las Mypes ferreteras en la ciudad de Tingo María, con lo que se alcanza tener un panorama real de la percepción que tienen los trabajadores de estas empresas acerca del goce de sus derechos laborales, permitiendo realizar recomendaciones de acuerdo a los hallazgos.

La presente investigación comprende en tres capítulos, de modo que el primer capítulo contiene el planeamiento metodológico, el segundo se ocupa del fundamento teórico y el tercer capítulo explica los resultados obtenidos la contrastación de hipótesis, discusión de resultados. Finalmente están las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo determinar el nivel de las Infracciones Laborales en las Mypes ferreteras en la ciudad de Tingo María: 2017, se ha utilizado un tipo de investigación, no experimental- transversal, en un nivel descriptivo, la muestra de estudio estuvo conformada de 32 trabajadores de las Mypes ferreteras en la ciudad de Tingo María (n=32).

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta anónima y guía de entrevista efectuada a un funcionario de SUNAFIL de Huánuco, mediante la técnica de la encuesta teniendo como instrumento el cuestionario, el cual reúne los requisitos de validez y el de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de, 0.698. Los resultados de la investigación conllevan que existe una correlación negativa débil entre la fiscalización de SUNAFIL y los derechos laborales ($r = -0.059$), por tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Asimismo, la fiscalización de SUNAFIL y los derechos laborales en las MYPES ferreteras en la ciudad de Tingo María: 2017 se dan en un nivel medio siendo la primera con un 47% y la segunda en un 50%.

Palabras claves: Infracciones, fiscalización, derechos, laboral, Micro y pequeñas empresas

SUMMARY

The present thesis has the objective of determining the level of the labor violations of the hardware store Mypes (acronym in Spanish) in the city of Tingo Maria: 2017, a non-experimental, cross sectional research type was used at a descriptive level, the study sample was conformed of thirty two employees of hardware store Mypes in the city of Tingo Maria (n=32).

For the data collection, the anonymous survey and guided interview techniques were used, given to officials of the SUNAFIL in Huánuco (acronym in Spanish), using the survey technique with a questionnaire as the instrument, which brings together the requirements for validity and trustworthiness using Cronbach's alpha, at 0.698. The results of the research bring about that a weak negative correlation exists between the inspection of the SUNAFIL and labor rights ($r = -0.059$), thus, the null hypothesis is accepted and the research hypothesis is rejected. At the same time, the inspection of the SUNAFIL and the labor rights of the hardware store MYPES in the city of Tingo Maria: 2017, are at an average level, with the first being 47% and the second 50%.

Keywords: Infractions, inspection, rights, labor, micro and small businesses

Capítulo 1

Planteamiento Metodológico

1.1. Fundamentación del Problema.

1.1.1. Selección General: “ Los Derechos Laborales”.

Para empezar, el trabajo es tan antiguo como la humanidad, es tan antiguo como el comer, pero lo que ya no es tan antiguo es el Derecho laboral, como encontramos en la Biblia: Vivirás con el sudor de tu frente, no con el sudor del de en frente (Genesis,3:19), así como también (Destino Negocio, 2019) menciona que “los derechos del trabajador o derechos laborales son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano. En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales”.

1.1.2. Selección Específica: “Infracciones Laborales de las MYPES-Ferreteras en la Ciudad de Tingo María: 2017”.

Las infracciones laborales son definidas como “infracciones administrativas en relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, es decir son incumplimientos de obligaciones contenidas en leyes y normas, mediante acción u omisión de distintos sujetos responsables: empleadores, terceros, empresas de colocación” (Perú Mundo Contable, 2012, p. 1). La informalidad laboral en latinoamérica presenta un gran índice, como es el caso de Colombia que menciona (Comfecamaras, 2012) que en la medida de la informalidad laboral la participación del autoempleo dentro de la población

económicamente activa este país ocupa el segundo lugar con mayor tasa de informalidad acercándose a una informalidad del 37.6%, no teniendo variaciones considerables en los últimos años, acota además que, dentro de las principales variables que fomentan la informalidad empresarial en Latinoamérica y particularmente en Colombia son las tarifas de impuestos que gravan las actividades empresariales y sus utilidades. En ese sentido Alegria (2018) asegura que, “el flagelo de la infomalidad laboral en el Perú no solo está lejos de desaparecer, sino que se está haciendo cada vez más dominante en el mercado laboral” (p. 1). En base a información del INEI (2018) presenta datos anualizados a setiembre del año 2018, donde “revelan que el 73% de la fuerza laboral sigue siendo informal, además según el tamaño de las empresas, el 86% de la informalidad se concentra en las microempresas, es decir, firmas que tienen entre 1 y 10 trabajadores” (Alegria, 2018, p. 2), menciona además que, “la informalidad laboral ha crecido un 6% en los últimos 12 meses y el 7,2% de empleos informales labora en las medianas y grandes empresas (51 a más trabajadores) y el resto en la pequeña empresa” (p. 2). El INEI (2018) asegurará que en el sector comercio y servicios se encuentra el mayor índice de informalidad laboral ya que un 68% de MYPEs de este sector incurren en infracciones laborales ya que no permiten que sus trabajadores gocen de beneficios como registro en planilla, “el acceso a beneficios de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguro de vida, seguridad social en salud y pensiones, y protección contra el despido injustificado, entre otros beneficios sociales” (Cuadros, 2018, p. 1).

“Perucámaras especificó que las regiones de Huancavelica y Apurímac registraron las tasas más altas de informalidad laboral 90.9% y 90.4%

respectivamente, seguidas de Cajamarca (88.2%), Ayacucho (87.6%), Huánuco (87%) y Amazonas (86.6%), Ica marcó la tasa más baja (63%)” (Perú21, 2017, p. 1). Así mismo Gestión (2017) menciona que “los sectores comercio y servicios registraron tasas de informalidad laboral de 78.7% y 62.7%, respectivamente” (p. 1). Agregando a lo anterior, Perucámaras menciona: “en comercio, las regiones con las tasas más altas fueron Huancavelica (89%), Ayacucho (88.4%), Apurímac (87.9%) y Pasco (87.3%). En tanto, La Libertad anotó el menor nivel de informalidad (69.5%)” (Perú21, 2017, p. 1). Además “en el caso de los servicios, Tumbes reportó el mayor número de trabajadores informales (71.8%). En el extremo opuesto se ubicó Moquegua (47.4%)” (p. 1).

Según el diario Gestión (2015) “en Huánuco el 86.3% de la población ocupada labora en la informalidad, mientras que solo el 13.7% son trabajadores formales. Además el 38.5% de la población ocupada trabaja sin contrato, y solo el 13,3% labora bajo algún tipo de contrato” (p. 1). Esto es una característica observada en las actividades económicas sean de carácter productivo, de servicios o comerciales, en un análisis sobre la situación laboral, refirió que la causa principal es el desconocimiento de los empresarios y los trabajadores, además que las entidades estatales que están a cargo de esta labor no han cumplido con la supervisión para lograr que los trabajadores sean considerados en planillas, en la ciudad de Tingo Maria, capital del Distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado, Departamento de Huánuco, esta realidad no es ajena ya que, según Alonzo (2015) “las infracciones laborales que cometen los empleadores de las Mypes en la ciudad de Tingo Maria, la misma que deriva de la baja productividad, bajos sueldos y falta de acceso a derechos laborales como vacaciones, CTS” (p. 8). Menciona además que, “las autoridades como el responsable SUNAT- Tingo

Maria y Jefe MTPE-Zonal Huánuco no muestran interés en el control y fiscalización de las infracciones laborales de los empleadores de las Mypes en la ciudad de Tingo Maria” (p. 8). Bajo ese contexto “las autoridades laborales, no hacen nada para evitar evasión de aportaciones de regímenes ESSALUD, falta de inscripción de trabajadores, remuneraciones menores a RMV, incumplimiento de entrega de boletas de pago, otorgamiento de vacaciones, incumplimiento del pago de gratificaciones y CTS” (Alonzo, 2015, p. 8).

1.1.3. Definición del Problema.

El empleo es, “toda acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda la actividad humana que se puede o debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades que es capaz y está predispuesto por la naturaleza misma” (ConceptoDefinición, 2019, p. 1).

Cabe indicar que, “si el empleo se realiza para obtener ganancias económicas, lo llamamos trabajo productivo o remunerado” (ConceptoDefinición, 2019, p. 1). En ese sentido El cid (2010), el afirma que “en el Perú la falta de empleo no es un problema reciente, viene dandose hace muchos años, generando diversas actitudes en la población que ve como principal solución la migración a otros países en busca de mejoras oportuidades laborales” (p. 5), menciona además que, “otra forma de acabar con este problema es la creación de MYPES” (p. 5), ya que, “las ventas de las Micro y Pequeñas empresas representan un 13.6% del total de la producción nacional” (Gestión, 2014, p. 1), asimismo, acota que la población económicamente activa (PEA) empleada era de casi 16,5 millones de personas, de esta, cerca de 3,8 millones corresponden al área rural y los otros 12,7 millones al área urbana.

Cuba (2016) señala que en el Perú la cantidad de trabajadores independientes es enorme, además que, su participación es de cerca del 36,9% del total. En este segmento del mercado, al no existir un vínculo laboral de dependencia, no es posible hablar propiamente de informalidad de la relación laboral, aunque la mayoría de independientes no tiene RUC y, por lo tanto, no declara ni paga impuestos a la renta, en cierto sentido, son informales desde el punto de vista tributario, aunque no necesariamente son evasores de impuestos. Asimismo el diario Comercio (2019) asegura que los trabajadores dependientes privados (incluyendo los trabajadores familiares no remunerados y las empleadas del hogar son cerca de 50,5% del total. Los asalariados públicos llegan al 8,6% y los empleadores al 4%. Ahora bien, solo el 37,8% de los asalariados dependientes privados se mantiene dentro de un régimen laboral formal. Ello lleva la cifra del empleo informal dependiente a cerca del 62,2% del total. Las cifras oficiales muestran que la mayoría de trabajadores dependientes se mueve en el ámbito de la informalidad. Pero esta última no es muy alta en las grandes y medianas empresas, apenas llega al 9,2%. Mientras que en la microempresa llega al 80% y en la pequeña empresa al 74%. Es entonces en estos ámbitos donde se deben mejorar las normas laborales y tributarias. Adecuarlas a la realidad empresarial y laboral. Las que tenemos no están funcionando y podrían estar provocando un uso inadecuado de mecanismos como el RUS para eludir la tributación y las normas laborales. En resumen, ha llegado la hora de repensar todo el esquema regulatorio laboral y tributario para enfrentar, “la informalidad laboral en las micro y pequeñas empresas” (García, 2016, p. 6).

Siguiendo de lo anterior cabe mencionar que, “el Derecho Laboral surge como resultado de diversas luchas encabezadas por los trabajadores con la

finalidad de obtener mejores condiciones laborales” (Universidad Interamericana para el desarrollo, 2007, p. 2). Cabe indicar que, “las primeras normativas laborales surgieron en Europa en los últimos años del siglo XIX, no obstante, a la fecha existen diversos aspectos por regular para terminar finalmente con la explotación del hombre por el hombre” (p. 2). Trueba citado por Borrel (1996) define el derecho laboral “como el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana” (p. 3). Asimismo, se presenta algunas definiciones del derecho laboral;

Según Flores y Carvajal (2013) citado por Benites (2017) “el derecho laboral es un conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, en su aspecto individual y colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo” (p. 40).

Granda (2007) citado por Yopez (2016) dice que, “Rama del derecho que regula la situación de las personas naturales que obligan total o parcialmente su capacidad de trabajo durante un periodo de tiempo apreciable, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica, que remunera sus servicios” (p. 9).

Walker (1967) menciona que, “el derecho laboral es el conjunto de teorías, normas y leyes encaminadas a mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores de todo índole y reglan las relaciones contractuales entre patrones y asalariados” (p. 7).

En ese sentido Cuadros (2018) ex viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, hace mención que, “en el Perú la mitad de los asalariados trabaja informalmente sin contrato laboral. En el 2017, existieron 3 millones

562,000 asalariados en situación de informalidad laboral en el país” (p. 1), acota además que, “en la práctica implica el incumplimiento de algún tipo de regulación. Esto comprende todos aquellos que laboran en relación de dependencia con un empleador, como asalariados del sector empresarial privado, trabajadores del hogar y empleados del sector público” (p. 1).

En este contexto la ciudad de Tingo Maria, en los últimos años a crecido enormemente tanto en el sector comercio como en servicios, mediante ello se generan empleos para que las personas tengan mejor calidad de vida. Toda vez que el trabajo es una fuente de riqueza material y espiritual para el ser humano, quien podrá satisfacer sus necesidades, lo que repercutiría en su bienestar, no obstante en esta como en diversas partes de nuestro país el nivel de infracciones laborales son bastantes altas del 69% (INEI,2017), por consiguiente es importante que las entidades encargadas de “velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores realice sus funciones de manera eficiente” (Cruz, Cornejo y Rivera, 2009, p. 178). Y así garantizar que cada persona que realiza un trabajo (dependiente) obtenga los beneficios que según ley son adscritos, y estas entidades deben, “prestar un servicio permanente y gratuito de defensa y asesoría legal a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada sin discriminación” (Alonzo, 2015, p. 9). En tanto, en los último años se ha visto un gran índice de crecimiento en el sector construccion, ya sea por inversion del estado o inversiones privadas, dándose el auge de las empresas ferreteras, se tiene que en su mayoría este tip de negocio se encuentran en la categoría de Mypes, quienes albergan un gran número de empleados, los cuales merecen contar con los beneficios que la Ley les brinda como derecho laboral, sin embargo no

siempre los micro empresarios dotan de sus beneficios a sus trabajadores, debido a lo anterior, surgen las siguientes interrogante;

1.2. Formulación de las Interrogantes.

1.2.1. Interrogante General

¿Cuál es el nivel de infracciones laborales de las MYPES-ferreteras en la ciudad de Tingo María?

1.2.2. Interrogante Específicos

¿Cómo perciben los trabajadores de las MYPES-ferreteras la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL en sus centros de laborales?.

¿Qué percepción tiene los trabajadores acerca del cumplimiento de sus derechos laborales en las ferreterías de la ciudad de Tingo María?.

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo General.

Determinar el nivel de infracciones laborales de las MYPES-ferreteras en la ciudad de Tingo María.

1.3.2. Objetivo Especifico.

- a) Analizar la percepción que los trabajadores tienen de la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL en las ferreterías en la ciudad de Tingo Maria .
- b) Evaluar la percepción que tienen los trabajadores acerca del cumplimiento de sus derechos laborales en las ferreterías de la ciudad de Tingo María.

1.4. Hipótesis.

1.4.1. Hipótesis General.

El nivel de infracciones laborales es alto en las MYPES-ferreteras en la ciudad de Tingo María.

1.4.2. Hipótesis Específica.

- c) Los trabajadores de las ferreterías perciben que la fiscalización que realiza la SUNAFIL es medio en sus centros laborales.
- d) Los trabajadores perciben que las ferreterías de la ciudad de Tingo María cumplen sus derechos laborales en un nivel medio.

1.4.3. Sistema de variable, dimensiones e indicadores.

VARIABLE	INDICADORES	
<u>VARIABLE</u> <u>INDEPENDIENTE</u> FISCALIZACION DE SUNAFIL	❖ Plan de control de fiscalización	X ₁
	❖ Operativos de control	X ₂
	❖ Actividades de fiscalización	X ₃
	❖ Charlas laborales	X ₄
	❖ Transparencia	X ₅

	❖ Contrato laboral	Z ₁
<u>VARIABLE</u>	❖ Remuneración Mínima vital	Z ₂
<u>DEPENDIENTE</u>	❖ Pago de vacaciones	Z ₃
<u>DERECHOS</u>	❖ Gratificaciones y CTS	Z ₄
<u>LABORALES</u>	❖ Controles de asistencia en el centro de trabajo	Z ₅

1.5. Justificación e importancia.

1.5.1. Justificación teórica.

- Aportar al conocimiento existente sobre el nivel de infracciones laborales en las MYPES-ferreteras en la ciudad de Tingo Maria.
- La importancia del cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores en las MYPES- ferreteras en la ciudad de Tingo Maria trae por lo consiguiente mejores condiciones de vida al trabajador teniendo un empleo seguro y seguro social.

1.5.2. Justificación práctica.

- De los resultados obtenidos al finalizar la investigación, se planteo medidas correctivas a fin de dar solución las infracciones laborales por los empleadores a sus trabajadores de las MYPES- ferreteras en la ciudad de Tingo Maria.

1.6. Delimitaciones.

1.6.1. Teórica.

En el presente trabajo de investigación se uso teorías relacionadas a las infracciones laborales, trabajos de investigación, entre otras fuentes relacionadas al problema de investigación, asi como normativa relacionada con el tema.

1.6.2. Espacial.

El presente trabajo de investigación se realizó en la ciudad de Tingo María, capital del distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado del departamento Huánuco. La unidad de análisis lo constituyen los trabajadores de las MYPES- ferreteras.

1.6.3. Temporal.

El trabajo de investigación es de tipo transversal, cuyo desarrollo comprende de seis meses, inicio: octubre de 2018 y se concluyo en Julio 2019.

1.7. Metodología.

1.7.1. Nivel de investigación.

Por las características del problema planteado, el presente trabajo de investigación es de nivel descriptivo, por cuando se describirá el nivel de infracciones laborales de las MYPES-ferreteras en la ciudad de Tingo Maria.

1.7.2. Tipo de investigación.

Tipo transversal por que se da en un periodo de tiempo determinado para analizar las Infracciones Laborales en las Mypes- ferreteras en la ciudad de Tingo Maria.

1.7.3. Determinación de la muestra.

El universo poblacional para la presente investigación, esta constituido por los trabajadores de las MYPES- ferreteras en la ciudad de Tingo Maria.

N°	Razón Social.	Dirección.	N	N
1.	Ferretería Kopriv@	Av. Agricultura S/N	1	1
2.	Ferretería Montero S.A.C	Av. Agricultura N°101	8	1
3.	Ferreteria Malki Rey	Av. 28 de Julio N°151	1	1
4.	Ferreteria Ferretin	Av. 28 de julio S/N	1	1
5.	Barco Ferretero	Av. 28 de Julio N°120	1	1
6.	Ferreteria JF& G S.A.C	Av. 28 de julio S/N	3	1
7.	Casa del Constructor	Jr. Callao N°582	8	2
8.	Negociaciones y Servicio Nissi S.C.R.L	Jr. Callao N°247	4	2
9.	Agrofer Shaday	Av. Tito Jaime N°193	1	1
10.	Agro Ferreteria “Grupo León”	Av. Tito Jaime N°199	2	1
11.	Casa del Agricultor y Ganadero E.I.R.L	Jr. Cayumba N°274	16	8
12.	Ferreteria Díaz	Jr. Cayumba N°257	4	1

N°	Razón Social.	Dirección.	N	N
13.	Ferretería Chota	Jr. Cayumba N°253	2	1
14.	Ferreimport Lidia E.I.R.L	Jr. Cayumba N°293	3	1
15.	Corporación Ferrechota E.I.R.L	Av. Raymondi N°701	2	2
16.	Corporación Rudhayfre	Jr. Sven Ericson N°109	6	2
17.	Inversiones y Distribuciones Oriente	Av. Tito Jaime N°445	2	1
18.	Corporacion SEMATEC	Av. Tito Jaime N° 343	3	2
19.	Grupo Continental	Av. Raymondi N° 617	4	1
20.	Ferreteria Grupo Leon	Av. Alameda Peru N°169	3	1
TOTAL			75	32

1.7.4. Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

1.7.4.1. Métodos de investigación.

Por la naturaleza de la investigación a efectuar, se aplicó los métodos siguientes.

- **Deductivo:** se partirán del análisis de las teorías en las infracciones laborales.

- **Inductivo:** De los hechos particulares por las percepciones del cumplimiento de los derechos laborales en los trabajadores de las MYPES ferreteras en la ciudad de Tingo María.

1.7.4.2. Técnicas de investigación.

Las técnicas de investigación que se usó para contrastar la hipótesis planteada son las siguientes:

- **Sistematización bibliográfica y hemerográfica:** Permitió la búsqueda de información de investigación en: bibliotecas, internet, revistas, etc.
- **Encuestas:** Se realizó una encuesta dirigida a los trabajadores de las MYPES ferreteras en la ciudad de Tingo María.
- **Entrevista:** Se realizó una entrevista a la funcionaria de sunafil vinculado con los derechos laborales en los trabajadores de las MYPES ferreteras en la ciudad de Tingo María.
- **Análisis estadístico descriptivos:** Permitió ordenar, tabular, presentar la información en Figuras estadísticas para analizar el comportamiento de la variable en estudio.

1.7.4.3. Instrumentos de investigación.

Los instrumentos de investigación que se utilizó en la investigación se relacionan con las técnicas empleadas y son los siguientes:

- Cuestionario de encuestas.
- Cedula de entrevista.

1.7.5. Procesamiento y presentación de datos.

Para el procesamiento de datos, en primera instancia se tabularon un cuadro de doble entrada, la interpretación de resultados será de forma descriptiva.

Asi mismo se utilizara análisis estadísticos descriptivos.

1.8. Limitaciones

Las limitaciones de la investigación fueron básicamente referidas a la obtención de la información, ya que al realizar el trabajo de campo (encuesta) en los trabajadores se percibió que temían desarrollar las preguntas elaboradas, asimismo, se tuvo poca colaboración por parte de los empleadores al no permitir que sus trabajadores brinden la información requerida para la presente investigación.

CAPITULO II

FUNDAMENTO TEORICO

2.1. Antecedentes de investigación.

Para ejecutar esta tesis se revisó diferentes investigaciones relacionadas con el problema planteado, según detalle:

2.1.1. Internacionales

Camaño (2014) ejecutó la tesis: “Impacto de los Beneficios Promovidos por la Ley de Formalización Empresarial y Laboral - Colombia: en la Universidad de Cartagena de Indias” (p. 1).

Desarrolló una investigación descriptiva y documental en la que plantea como objetivo principal, “determinar si: son operantes los beneficios establecidos para los empresarios que se acojan a la Ley de Formalización” (p. 4). Para lo que empleó la técnica de análisis de informes y de estudios especializados en el tema, llevados a cabo por autoridades nacionales en materia Mercantil, Laboral y Fiscal. Además para determinar la base metodológica menciona una idea de Alarcón, Camaño y Rivera (2015) quienes indican que realizaron su investigación, “sobre una base metodológica de corte socio-jurídico, haciendo un estudio de instituciones jurídicas como leyes, decretos, etc, relacionando dicha normatividad, con el resultado de la práctica al ser implementadas en el contexto social en el que operan las mismas” (p. 18).

Concluyendo que, “la informalidad laboral y empresarial, limita el crecimiento y productividad de las empresas, de los trabajadores y en general de la economía de un país” (p. 27), pues muy lamentablemente, hoy, “solo uno de cada tres colombianos vinculados laboralmente, se encuentran afiliados al sistema

de seguridad social y eso es algo que es difícil de ocultar” (p. 31). Para finalizar el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Comercio industria y Turismo presenta proyectos sectoriales para generar un desarrollo económico y social con el apoyo de diversas entidades alrededor del país que pertenezca, con el fin de seguir una línea de formalización empresarial y laboral.

2.1.2. Nacional.

Julca (2013) realizó la investigación: “Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios” (p. 1). Cuyo objetivo fue “obtener un diagnóstico del desarrollo de la institución encargada de la inspección del trabajo (SUNAFIL), a fin de que sea el documento base para otras investigaciones” (p. 7). Así mismo, “las metodologías usadas en esta investigación fueron todas las formas permitidas de interpretación del derecho en el caso de la interpretación de las normas y la aplicación de cuestionarios diferenciados en el caso de la medición de la percepción” (p. 7).

Concluyendo que la fiscalización del trabajo en nuestro país esta reglamentada apropiadamente, sin embargo, es imperativo aumentar las competencias de la inspección del trabajo, además reforzar la estabilidad laboral y la autonomía de los inspectores de trabajo. Ya que según los resultados obtenidos, “tanto trabajadores como empleadores, mencionan que sobre el servicio de inspecciones del trabajo da cuenta que es percibido como un servicio que tiene problemas en el desarrollo de sus tareas pero que es eficaz” (p. 217).

Pachamango (2014) efectuó la investigación: “La Ley de Formalización Laboral N° 30056 Beneficios en los Trabajadores de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del Sector Calzado Distrito del Porvenir” (p. 1).

Cuya finalidad fue “determinar si las micro y pequeñas empresas formalizadas del sector calzado del Distrito en mención, cumplen con otorgar dichos beneficios a los trabajadores según lo dispuesto en la Ley Laboral N° 30056” (p. 12). Para lo cual utilizó el “método analítico - descriptivo de la información proporcionada por el BCRP, Ley MYPES, SUNAT, Municipalidad el Porvenir, además utilizó la encuesta que le permitió recaudar datos respecto a los beneficios que se cumplen con la aplicación de esta ley” (p. 11).

Para finalizar, el autor concluye que, “el 39.20% de las MYPES del sector son formales, y solo el 17% cumplen con otorgar beneficios dispuestos en la Ley Laboral N° 30056, como remuneración mínima vital, descanso semanal y feriados, gratificaciones, CTS y horas extras” (p. 97).

Beltrán y Ramos (2016) Ejecuto la tesis “Influencia de Beneficios Laborales en la Formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la Ciudad de Puno, 2014 – 2015” (p. 1).

Tuvo como objetivo “analizar la influencia de los beneficios laborales otorgados por el estado en la formalización de las Micro y Pequeñas Empresas en la ciudad de Puno, años 2014-2015” (p. 19). La metodología utilizada fue el descriptivo con diseño transversal, empleando un cuestionario para obtener información primaria, “determinando mediante el estadístico Chi Cuadrada ($Xc^2 = 5.02$) \geq ($Xt^2 = 3.84$)” (p. 94).

Arribando a la conclusión que: “las Mypes de esta ciudad conocen y utilizan medianamente los beneficios del régimen laboral como son gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, asignación familiar, entre otros” (p. 101). Sin embargo, los más entusiasmados en aplicarla son las empresas recién constituidas, “mientras que las empresas ya establecidas indican que existen algunos beneficios que no son favorables para sus trabajadores, lo que los desmotivaría” (p. 101).

Asi mismo señala que las Mypes de esta ciudad requieren que se les brinde mayor información respecto a los “beneficios laborales que obtienen al registrarse en el REMYPE, esto se debe a que la entidad encargada que es el Ministerio de Producción no están cumpliendo su rol de información y motivación a los empresarios para impulsar la formalización” (p. 101).

Alama (2017) realizó la investigación “los derechos laborales y su relación con el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC -Trujillo 2017” (p. 1).

Tuvo como objetivo “determinar la relación entre en el cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC” (p. 36). La metodología utilizada es de un nivel correlación y un diseño transversal. “La muestra estuvo conformada por 217 trabajadores del Grupo TRC, además se utilizó como instrumentos cuestionarios y los datos fueron procesados en los programas de Microsoft Excel y Spss, donde se empleó el coeficiente Chi-Cuadrado como prueba estadística” (p. 10).

El autor concluye que, “el 50% de los derechos laborales se cumple en los trabajadores del Grupo TRC y el nivel de desempeño actual de los trabajadores

es bueno ya que el 50% cumplen con las tareas encomendadas, laboran de manera profesional” (p. 73).

Soria (2017) realizó la investigación “Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarney-2016” (p. 1).

Tuvo como objetivo “demostrar si la vulneración de los derechos laborales, en la Municipalidad Provincial de Huarney-2016, es por la falta de inspección de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral” (p. 37), “el diseño de investigación fue no experimental, transversal, descriptivo. Se realizó un cuestionario de 24 preguntas a 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarney” (p. 10).

El autor concluye que, “los derechos laborales, de los trabajadores de dicha municipalidad vienen siendo vulnerados de manera constante, debido a la ausencia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ya que no fiscalizan según el ordenamiento jurídico” (p. 116).

2.1.3. Local.

Larrea (2012) desarrollo su tesina denominado: “Factores que determinan la Informalidad Laboral de las Micro y Pequeñas Empresas en Tingo María”.

Cuyo objetivo fue investigar que factores determinan la informalidad laboral de las MYPEs en Tingo María. El tipo de investigación es aplicada. De otra parte, por las características del problema fue de nivel descriptivo y explicativo.

Concluyendo que, dichas causas son: la baja fiscalización del Ministerio de Trabajo y SUNAT ya que solo realizan fiscalización tres veces durante el año, además influye la baja cultura respecto a los derechos laborales por parte de los trabajadores.

Alonzo (2015) desarrollo la tesis “Infracciones Laborales de las Mypes y su Implicancia en los trabajadores de Tingo María” (p. 1).

Los resultados indican que en Tingo María, las MYPEs, utilizan artimañas con el fin de evadir el pago de los impuestos, entre estos esta la no inclusión al T- Registro a sus empleados en el plazo determinado por el ente rector, por el contrario pasan meses como no registrados, teniendo en cuenta que no son supervisados, ni fiscalizados aprovechan dicha circunstancia, los hacen laborar superando las 8 horas diarias, pagándoles solamente el sueldo mínimo, presionándoles para que emitan recibos por honorarios, y así evadir su responsabilidad como empleador que consiste en pagar seguro social (ESSALUD). Cabe indicar que, los empresarios piensan que es necesario un tiempo suficientemente amplio para que exista un vínculo y poder reconocer sus derechos, dicho de otra manera, requieren antigüedad, lo cual genera la evasión de sus responsabilidades laborales. Además. la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo presenta una acentuada deficiencia al no efectuar supervisión y fiscalización en las Mypes de dicha ciudad, lo cual permite que estas empresas incumplan con los mandatos legales, generando la reducción de productividad, salarios menores y privándoles de varios derechos como son las vacaciones y el pago de CTS.

García (2016) desarrollo la tesis “Los Órganos de Control del estado y la informalidad laboral en las Micro y Pequeñas empresas – MYPES, de la ciudad de Tingo María – 2016” (p. 2).

El objetivo de esta tesis es “determinar de qué manera los Órganos de Control del Estado influyen en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016” (p. 4). “El diseño de esta investigación descriptiva no experimental es de tipo cuantitativo de nivel explicativo por cuanto, explica el comportamiento de una variable en función de la otra” (p. 38).

El autor concluye que, “no hay presencia de representantes del estado, para inspeccionar la informalidad en los trabajadores. Es decir existe una baja fiscalización y supervisión de los órganos de control y desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores” (p. 65), Asimismo el autor menciona en base de las preguntas establecidas hacia los contribuyentes de las MYPES, que si la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) ha realizado de manera continua la inspección laboral en el establecimiento de su empresa respondiendo un 98% NO, lo cual repercute negativamente en los trabajadores. Para finalizar el autor afirma que, “el 90% de los contribuyentes encuestados, mencionan que no hay difusión de programas de empleo por el Ministerio de Trabajo Promoción y empleo, es por ello las MYPES se muestran desinteresados en formalizar a sus trabajadores” (p. 43).

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. El Trabajo.

Respecto al trabajo López (2016) efectuó un análisis de sus inicios, según detalle:

Podemos rastrear formas primitivas de trabajo en edades incluso antes de cristo, aunque en esta época, y hasta bien entrada la era de la modernidad, una de las formas mas comunes fue de la esclavitud. Eran personas que quien poseía el capital compraba para que realicen diferentes trabajos (los de labores agrícolas eran muy comunes o las de construcción) a cambio de vivienda y comida (precarias y escasas, sin ningún tipo de autonomía económica). Esas personas le pertencian al amo, eran de su propiedad. Sin embargo, las premisas revolucionarias de la Francia de fines del siglo XVIII trajeron numerosos e importantes cambios respecto al trabajador (p. 10). Pero, no será hasta el primer cuarto del siglo XX que los trabajadores alcanzarán su plenitud de derecho laboral. Bienestar (1940) En 1945, con la conformación de las Naciones Unidas, y tres años mas tarde con su declaración de los derechos humanos, se abolió todo tipo de esclavitud o servidumbre que puede existir en el mundo moderno (López, 2016, pg. 11).

2.2.2. Importancia del Trabajo.

Benedicto (2008) “refiere el valor del trabajo como mujer de su generación, que siempre ha considerado poder trabajar en lo que mas le guste a la vez como un privilegio y como algo irrenunciable” (p. 12). Toda vez que, “su

madre siendo feminista le inculco la importancia de la independencia laboral y económica, además las limitaciones de ser ama de casa. Por eso nunca se planteo no trabajar, el trabajo es algo fundamental para las personas” (p. 12). Asimismo el Abogado Aguilera (2008) menciona que el trabajo es la “dignidad y solidaridad de la persona ya sea artístico, intelectual, profesional, o manual. Es ganar el sustento sin aprovecharse de otros, sin el trabajo cotidiano no se comprendería a los demás, no se apreciaría sus dificultades y sacrificios” (p. 13). Por su parte el ex funcionario Europeo De la Torre (2008) menciona que “el trabajar es un privilegio, aunque sea desde la retaguardia o como un peón más, consecuentemente es importante el trabajar por que es un espacio de socialización de encuentro y de creación de relaciones personales” (p. 14). Para finalizar Bembibre (2011) realza la importancia del trabajo, por que “aquella persona que no tiene trabajo puede caer en situaciones de desesperación, depresión, pérdida de autoestima e incluso puede llegar a verse necesitado de resolver sus necesidades a través de la delincuencia” (p. 2).

A. Teoría de la relación de trabajo.

“Dos han sido las ideas que de manera directa contribuyeron en la formación de la teoría de la relación de trabajo: la expuesta por el jurista George Scelle y la sostenida por Erich Molitor” (Alvarez, 2011, p. 2).

De la Cueva (2007) citado en Alvarez (2011), menciona que, “Scelle (1992) expuso: Se puede arrendar una casa o un animal, pero no un trabajador, por que se opone a la dignidad humana; tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, por que no se puede separar de la persona física” (p. 3).

Así mismo De la Cueva (2007) citado en Alvarez (2011) señala:

Es importante destacar que Scelle (1992) fue consciente de que primeramente debía extirparse la idea del contrato, por esta razón indico que había de darse un cambio del subjetivismo contractualista que condiciona los derechos a la existencia de un acuerdo de voluntades, al mundo objetivo de los hechos reales que fundara los derechos del trabajo en su voluntad libre, rompiendo así, con el criterio aplicado durante dos milenios del derecho civil, protegiendo al trabajo y no aun acuerdo de voluntades, finalmente apunta la tesis del acto condicional que en su opinión es el alma de la teoría relacionista, al manifestar: En el origen de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condicional, ya que, por el simple hecho de que el trabajador entre a la empresa se aplica un estatuto objetivo por las leyes y los contratos colectivos (p. 2).

La otra idea es la creada por Molitor (1992) que fue de los abanderados de la corriente laboral alemana, al precisar el momento en que se inicia la vigencia del Derecho del Trabajo, como un estatuto imperativo que tiene como finalidad preservar la salud, la vida y la dignidad del trabajador, así como asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo, por lo que el Derecho del Trabajo no puede dejar de aplicarse. Para tal momento es necesario distinguir el contrato de la relación del trabajo. La aplicación del Derecho de Trabajo principia en el momento en que el trabajador inicia el trabajo, la cual implica,

que es el elemento que actualiza la procedencia de la aplicación de las leyes laborales (Alvarez, 2011, p. 2).

B. Teoría de lo esencial en la relación de trabajo.

Alvares (2011) menciona que, “la determinación de la esencia de la relación de trabajo constituye un problema básico de la disciplina. Es decir se refiere a la relación que se establece entre patrón y trabajador por que existen ademas otra seria de relaciones laborales” (p. 2). Cabe indicar que, “el problema de la determinación mencionada consiste en conocer si el vinculo jurídico que liga al patrón y al trabajador tiene su origen en el acuerdo de voluntades de estos, o si basta la incorporación del trabajador a la empresa”.

Cabe indicar que, la OIT (2006):

Ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo. En los últimos años, la conferencia ha celebrado discusiones sobre trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños trabajadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero. Asimismo, al considerar cuestiones relativas a la seguridad social y a la protección de la maternidad tuvo en cuenta la eventual relación de trabajo de los beneficiarios (OIT, 2006, p. 4).

Orence (2013) afirma que, “las relaciones de trabajo se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accedera a una

indemnización por despido sin causa justa” (p. 7). Cabe indicar que, “por un lado, muchos trabajadores se escudan en la falta de oportunidades laborales para no exigir que se cumplan sus derechos, por miedo a ser despedidos” (p. 8). Asimismo, “muchos empleadores se aprovechan de esta situación para explotar a sus empleados, lo cual los hace parecer seres injustos y desconsiderados, sin embargo para conseguir un cambio es necesario modificar el comportamiento de los empleados” (p. 8).

C. Teoría del derecho del trabajo.

Según Garcia (2011) menciona, “el trabajo es un deber y derecho social, para el ejercicio del derecho al trabajo, actualmente no se ha logrado su total plenitud, ello conllevaría a que cualquier persona en aptitud de trabajar, exigiera inclusive al estado su derecho” (p. 1).

Agregando a lo anterior, Garcia (2011) señala:

Este derecho a trabajar se patentiza en el derecho de “estabilidad de empleo”, que consiste en que el patrón no pueda dar por terminada en forma arbitraria la relación de trabajo, si no existe causa justificada para ello y para el supuesto de que el patrón haga caso omiso de aquel derecho y rompa con la relación de trabajo injustificadamente, el trabajador tendrá derecho a exigir ante los tribunales que se le reincorpore a su trabajo, exigiendo la reinstalación y en caso de negativa de que el patrón no pruebe en juicio la causa o causas de terminación de la relación de trabajo o condenándolo a la reinstalación se niegue a reinstalarlo,

se desencadenaran una serie de indemnizaciones a favor del trabajador (p. 2).

D. Teoría la relación de trabajo y la protección de los trabajadores.

Arias (2016) afirma que:

La falta de protección laboral tiene consecuencias adversas sobre todo para los trabajadores y sus familias. Al mismo tiempo, la inexistencia de derechos y garantías puede tener efectos contraproducentes en las empresas y acarrear resultados negativos para la sociedad en general. Además, algunos indicios sugieren que los cambios afectan más a las mujeres que a los hombres. Los trabajadores perjudicados no sólo pierden los derechos que les conferían las leyes de trabajo, sino que también tropiezan con dificultades para conseguir que los inspectores del trabajo intervengan en su favor o tener acceso a los tribunales de trabajo (p. 45).

Cabe indicar que, en muchos países, esos trabajadores quedan relegados al margen del sistema de seguridad social o reciben prestaciones mucho menos favorables que las que pueden obtener los trabajadores a quienes se reconoce la condición de empleados. Que los trabajadores carezcan de protección laboral también puede acarrear consecuencias para los empleadores, en la medida en que ello socava la productividad y distorsiona la competencia entre las empresas, tanto a nivel nacional o sectorial como en el ámbito internacional, a menudo en detrimento de

aquellas empresas que cumplen la falta de seguridad jurídica puede redundar en la adopción de decisiones judiciales en virtud de las cuales se dé la calificación de asalariados a trabajadores contratados como independientes, con considerables consecuencias económicas imprevistas para las empresas (Arias, 2016, p. 46).

Para la OIT (2006) con la desprotección:

Es que se descuida la formación, incluso aquella que es necesaria por razones de seguridad en lugares de trabajo que comportan riesgos. Las empresas pueden ser reacias a invertir fondos en la formación de trabajadores que probablemente no permanecerán a su servicio durante mucho tiempo. La ausencia de medidas de protección laboral puede tener consecuencias indeseables para la salud y la seguridad de terceros y de la sociedad en general. Algunos accidentes, por ejemplo los que pueden provocar camiones de transporte pesado o los accidentes mayores ocurridos en instalaciones industriales, pueden destruir o dañar el medio ambiente y producir víctimas inocentes (p. 1).

2.2.3. Derechos Laborales.

Siendo el derecho de los trabajadores un problema de interés social, que están enfrentando la sociedad, al sentir que siguen siendo explotados a pesar de que la esclavitud quedó en tiempos antiguos, aún existe explotación en el ámbito laboral (Destino Negocio, 2017).

Agregando a lo anterior Batalla (2019) señala:

A fines del siglo XIX un obrero textil en el Perú trabajaba 16 horas diarias, es por eso que las primera huelgas del sector nos remiten a 1896, diez años después de los sucesos trágicos de los Mártires de Chicago, en Estados Unidos. El proceso fue demasiado lento ante la desesperante situación laboral en el Perú. Solo en los primeros años del siglo XX se empezó a elaborar una legislación que reconocía las condiciones de trabajo en el país. Menciona que esta historia no hubiese sido controlada de una manera efectiva si antes no se hubiera pensado y analizado bien la situación laboral en el Perú (p. 1).

En esa misma línea Batalla (2019) manifiesta:

Se buscaba una solución legal a largo plazo, con ese enfoque, desde principios del siglo XX, expertos juristas interesados en el campo laboral trabajaron propuestas y, en algunos casos, las explicaron a los propios obreros. Se dio un avance importante en el gobierno de Guillermo Billinghurst, que decreto el 10 de enero de 1913, la jornada laboral de 8 horas diarias para los obreros del Muelle y Dársena del Callao. En ese campo, destacó también Luis Miró Quesada de la Guerra (1880-1976), quien colaboró con el doctor José Matías Manzanilla en la elaboración de la Ley 2851 (1918), llamada "Ley Manzanilla", que reguló el trabajo de las mujeres en 8 horas y de 6 horas para los niños, además de plantear el descanso dominical. Asimismo en aquellos años se

celebró, por primera vez en el Perú, el Día Internacional del Trabajo (p. 1).

“Nuestra legislación peruana en materia de derechos del trabajador esta muy dispersa. Asi en ello tenemos el régimen para los trabajadores de empresas privadas, regulado por el Decreto Legislativo N° 728” (Mujica, 2017, p. 1), Según el artículo 1° “el objeto de la presente ley es la incorporación al Seguro Social de Salud (ESSALUD) del personal profesional, no profesional, asistencial y administrativo que se encuentra bajo el Régimen del CAS, bajo el Régimen Laboral del D.L, 728” (Congreso de la República del Perú, 2017, p. 1). Ponce, Sardon, Valencia y Silva (2015) respecto a esta ley señala que, “son normas que protegen al trabajador en su relación de trabajo subordinado, le permiten en cuanto miembro de un grupo, tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa” (p. 7). Asi tambien “regula las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de la empresa. Se constituyó como un conjunto de medidas de protección en beneficio de los más débiles, para extenderse a continuación al conjunto de los trabajadores” (p. 8). El autor señala: “la prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; sin embargo, esta realidad se ve alterada con la flexibilización de ámbito laboral surgido desde tiempos remotos” (Medina, 2018, p. 69).

Mujica (2017) asegura que, “cuando el trabajador siente que no se están cumpliendo sus derechos, debe actuar de la siguiente manera” (p. 1):

- “Debe recurrir directamente al empleador señalando la infracción que se está cometiendo y darle un plazo razonable para que rectifique sus conducta” (p. 2).
- “Si no recibe respuesta positiva puede darse por despedido y reclamar una indemnización o puede recurrir a la SUNAFIL para que ésta obligue a la empresa a cumplir sus derechos. o efectue una inspección laboral. O Podría interponer demanda judicial” (p. 2).
- “Finalmente, aconseja a los empresarios a que tengan una actitud amigable y colaborativa con los trabajadores para evitar los conflictos y tener un buen clima laboral, de esta manera se mejora la productividad” (p. 2).

2.2.4. Micro y Pequeñas Empresas (MYPES).

Mediante la (Ley N° 28015) se define como: “La unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organizaciones o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios” (Congreso de la República del Perú, 2003, p. 1).

Con las modificaciones de “la (Ley N° 30056), Ley de Formalización Laboral, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial” (Congreso de la República del Perú, 2013, p. 1). “Esta ley ataca varios problemas de Mypes, como la informalidad, falta de capital humano capacitado, altos costos para innovar. Explica que se define la empresa por el nivel de ingresos de sus ventas y no por el número de trabajadores” (Linares, 2015, p. 28). De este modo lo detallamos:

- Micro empresa: Se caracteriza por tener nos mas de 10 trabajadores y un monto de ventas anuales no mayor de 150 UIT.
- Pequeña empresa: Tiene un límite de 100 trabajadores y un ingreso anual de 150 hasta 1700 UIT.
- Mediana empresa: Sus ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta un monto máximo de 2300 UIT.

“Esta (Ley N° 30056) tiene como beneficio que, los trabajadores salen de la marginilidad laboral y acceden a derechos laborales y al sistema de salud” (Congreso de la República del Perú, 2013, p. 1). “Los productos son más competitivos, de calidad y con valor agregado. Las Mypes formales tienen mayor capacidad de desarrollo exportador. Pueden acceder a nuevos mercados y contar con fuerza laboral para los trabajadores” (Fernández, 2016, p. 37).

Tabla 1 Derechos Laborales de Ley N°28015

<i>Concepto</i>	Microempresa	Pequeña empresa
Remuneración Mínima Vital	Sueldo Mínimo Vital	Sueldo Mínimo Vital
Jornada de Trabajo	8 horas diarias o 48 semanales	8 horas diarias o 48 semanales
Horas extras	Si tienen derecho	Si tienen derecho
Descanso semanal y días feriados	Gozar de 24 horas continuas de descanso físico a la semana	Gozar de 24 horas continuas de descanso físico a la semana
Descanso vacacional	15 días de calendario	15 días de calendario
Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	No tienen derecho	½ remuneración
CTS*	No tienen derecho	15 de remuneraciones por año del único –con un tope de 90 días de remuneración
Pensiones	Empleador aportora el 50%,el Estado aportara el otro 50%	13% ONP o AFP

Fuente: Editora Gráfica Bernilla

Salirroras y Lázaro (2010) mencionan que “las Mypes han sido cruciales para el crecimiento de los países en desarrollo siendo parte determinante del desarrollo económico de una nación” (pág. 36). Por su parte Vega, (2015) afirma que:

También se evidencia el descuido en el que las Mypeshan permanecido por parte de los agentes políticos, económicos y financieros que apenas empiezan a considerarlas seriamente, dado su potencial de crecimiento y evidente incidencia en la economía del país” (p. 10).

Cabe indicar que además que:

“Hace unos años, a nadie se le habría ocurrido pensar que las pequeñas empresas, personales y familiares, podrían convertirse en elemento transformador de la estructura productiva de un país hasta el punto de que hoy se vive una verdadera transformación por todo lo que ellas representan como elemento determinante de cambios estructurales en la economía de los países y en la todo su sociedad. Esta situación es especialmente interesante en un país como en el Perú, cuyo porcentaje de crecimiento económico ha sido transcendentalmente menor o igual al porcentaje de crecimiento de población, no obstante esta realidad, la Mype se destaca hoy por haber logrado una amplia cobertura a nivel sectorial y a lo largo del territorio nacional” (Vega, 2015, p. 11).

Salirroras y Lázaro Citados por Luzuriaga (2016) señala que:

Historicamente las Mypes han surgido en parte como consecuencia del crecimiento de desempleo en el país pero, primordialmente, como una manifestación clara del espíritu

emprendedor y deseos de independencia laboral y económica de tantos empíricos, tecnológicos profesionales que han tenido que enfrentar tan grandes desafíos a pesar de la multiplicidad de factores de riesgo que se identifican en el mercado (p. 1).

Cabe señalar que en el Perú las Mypes tienen un papel determinante en la generación de empleos, toda vez que están distribuidas en las principales actividades económicas que presenta nuestro país.

2.2.5. Organización Internacional del Trabajo.

La OIT fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada en el trato decente de los trabajadores. El objetivo principal de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo. El Director General de la OIT, Ryder (2009) menciona que las empresas tienen un papel central que desempeñar en la lucha contra el flagelo mundial del trabajo forzoso, así mismo hace mención que el trabajo decente puede sacar de la pobreza a comunidades enteras y afianzar de seguridad humana y la paz social. No es solo un objetivo, es un motor del desarrollo sostenible.

“La Oficina de la OIT para Países Andinos, con sede en Lima, es la unidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) encargada de las actividades en cinco países de la región andina (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela)” (Naciones Unidas, 2019, p. 1). Cabe indicar que sirve como “enlace estratégico

con la Oficina Regional para América Latina y el Caribe y con la Sede central de la OIT en Ginebra” (p. 1).

“La Oficina Andina cuenta con un equipo de especialistas cuya misión es proporcionar asistencia técnica a los Gobiernos, Organizaciones de Empleadores y Organizaciones de trabajadores, quienes son los mandantes de la OIT” (Naciones Unidas, 2019, p. 2). Tiene los siguientes objetivos estratégicos:

- “Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (Naciones Unidas, 2019, p. 2).
- “Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos” (Naciones Unidas, 2019, p. 2).
- “Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos” (Naciones Unidas, 2019, p. 2).
- “Fortalecer el tripartismo y el diálogo social” (Naciones Unidas, 2019, p. 2).

2.2.6. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

De conformidad con la Ley N° 29981. El 15 de enero de 2013 se promulgó la Ley N° 29981, ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Esta nueva entidad creada es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) que cumplirá el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del MTPE, tal como lo viene haciendo la Dirección General de Inspección de dicha entidad.

La SUNAFIL será la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo y como tal dictará normas y establecerá procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en su competencia, con la participación de otras entidades del Estado y los gobiernos regionales.

La SUNAFIL tendrá las siguientes funciones:

- “Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito a su competencia” (Gauthier, 2013, p. 1).
- “Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales” (Gauthier, 2013, p. 1).
- Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.
- “Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral que se refieran al régimen de común aplicación a regímenes especiales” (Gauthier, 2013, p. 1).
- “Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio-laborales, en el ámbito de su competencia” (Gauthier, 2013, p. 1).
- “Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas socio-laborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales” (Abj Ingenieros, 2018, p. 1).
- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.

- Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral.
- “Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia” (Toyama y Rodríguez, 2014, p. 4).
- “Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia” (Toyama y Rodríguez, 2014, p. 4).

La SUNAFIL desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 28806 “Ley General de Inspección del Trabajo” en el ámbito nacional, tanto en Lima como en provincias. Es decir, realizará funciones de vigilancia y exigencia de cumplimiento sobre relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, empleo y colocación, empresas de intermediación laboral y empresas usuarias, promoción y formación para el trabajo, contratación de extranjeros, seguridad social, etc.

Inicio de la actuación inspecciva: Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la SUNAFIL, a petición de los trabajadores así como las organizaciones sindicales de la empresa.

Inicio de la Inspección en el centro laboral: “Los inspectores se encuentran facultados para ingresar libremente a cualquier hora del día o de la noche” (Toyama y Rodríguez, 2014, p. 10). Así como de permanecer durante el tiempo que emplea la realización de la inspección. Así como también de requerir la

información necesario al empleador a su representante ejemplo, documentación y los libros de la empresa que están relacionados en materia laboral.

Finalizando la Inspección de trabajo: el inspector podrá aconsejar y recomendar ciertas medidas al empleador a fin de promover el más adecuado

Por otro lado, una de las principales aliadas en el diseño e implementación de la política de la inspección del trabajo en Perú, demostrando un compromiso firme para fortalecer el Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) y la promoción del trabajo decente. Una de las claras muestras de dicho involucramiento es la participación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) agencia tripartita del Sistema de las Naciones Unidas.

De acuerdo a la OIT, brinda asistencia técnica y financiera a SUNAFIL son:

- Promoción de la formalización.- La informalidad en el Perú constituye un problema serio, en un nivel transversal y a largo plazo, no solo por un sector, sino de manera integral y del compromiso político.
- Promoción de los Derechos Fundamentales.- Desde el inicio de SUNAFIL, la OIT ha promovido el combate contra el trabajo forzoso, a través del Proyecto “Consolidando y difundiendo esfuerzos para combatir el trabajo forzoso en Brasil y Perú”. Asimismo, la OIT ha promovido el intercambio de experiencias con Brasil en materia de trabajo forzoso, a la fecha se han realizado operativos conjuntos de fiscalización tanto en Brasil como en Perú.

Por otro lado, en materia de erradicación del trabajo infantil, la OIT ha apoyado en la elaboración de material de prevención y asesoría, así como el desarrollo de actividades conjuntas de prevención a nivel nacional, involucrando a sindicatos

de trabajadores y gremios empresariales en la lucha por erradicar este flagelo social.

- Fortalecimiento institucional.- La OIT ha brindado asistencia para la elaboración de la estructura y contenidos de los programas de capacitación a ser desarrollados por SUNAFIL, así como para la creación de una Escuela de Formación y Capacitación de Inspectores de Trabajo en Perú.

2.2.7. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

La (Ley N° 29381) en su art. 8° menciona: “en el marco de sus competencias el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple las siguientes funciones compartidas con los gobiernos regionales y locales” (p. 3):

- a) “Promover el empleo digno y productivo y la inserción en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos vulnerables de la población, mediante la definición de planes, estrategias, programas y proyectos nacionales” (p. 3).
- b) “Establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el nivel nacional, que permitan el fomento del autoempleo en el ámbito de los gobiernos regionales y gobiernos locales” (p. 3).
- c) “Ejercer funciones ejecutoras difundiendo la normativa laboral y mecanismos de defensa ante su incumplimiento, mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales y promoción del empleo de alcance nacional o suprarregional, en coordinación con los gobiernos regionales y locales respectivos” (p. 3).

2.2.8. Definición de términos básicos.

- a) **Empleador:** “Individuo, sujeto o persona, jurídica, que da ocupación o trabajo a uno o varios individuos, en forma de empleados u obreros, y abona por el trabajo realizado por éstos un salario o sueldo, existiendo relación de dependencia laboral” (Ramos, 2018, p. 1).
- b) **Trabajador:** “Se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. También puede ser usado en sentido general para designar a una persona que realiza un trabajo específico independientemente de si esta oficialmente empleado o no”(Bembibre, 2010, p. 1).
- c) **Infracciones:** “Incumplimiento de algún tipo de norma que regula un comportamiento en un contexto determinado, ejemplo cuando alguien no cumple con una regla, comete infracción, este incumplimiento suele motivar algún tipo de sanción por parte de las autoridades competentes” (Editorial definición MX, 2013, p. 1).
- d) **Informalidad:** “Es un concepto central para explicar la mayor parte de los males de nuestra sociedad, como el crimen, corrupción, falta de partidos políticos, exceso de pequeñas empresas, desprotección laboral de los trabajadores, poca recaudación, limitada productividad empresarial” (Webb, 2015, p. 1).
- e) **Laboral:** “Situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social” (Bembibre V. , 2008, p. 1).
- f) **Fiscalización:** “Proceso mediante el cual se ejercen controles con la finalidad de evitar comportamientos que se aparten de derecho. Los mismos pueden

ser ejercidos por el estado o por entidades autónomas que quieren evitar algún tipo de comportamiento irregular” (Editorial definición MX, 2014, p. 1).

- g) **Mypes:** La (Ley N° 28015) la define como: “La unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organizaciones o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios” (p. 1).
- h) **Informalidad laboral:** “Es un tema relativamente nuevo en la literatura económica, que se asocia con la presencia de aquel segmento de la economía cuya actividad productiva se desarrolla por fuera de las normas legales que la regula” (Sandoval, 2014, p. 11).
- i) **Informalidad empresarial:** “Las ventajas de la informalidad superan con creces a la formalidad, este parece ser el consenso de miles de peruanos, que deciden no ceder ante las reglamentaciones del país, pues encuentran una gran escases de beneficios en ser legales” (ASEP, 2017, p. 1).
- j) **“Remuneración mínima vital:** Derecho fundamental de todo trabajador a una remuneración justa y equitativa que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador” (Congreso Constituyente Democrático, 1993, p. 69).
- k) **Jornada de Trabajo:** “Es el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador para brindar el servicio en base a un contrato firmado. En Perú la Constitución Política prevé como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias o 48 horas semanales” (Gestión, 2018, p. 1).

- l) **Horas extras:** Según la Real Academia de la Lengua Española, la expresión “extra” hace referencia a “superior a lo normal”, es decir, a lo que excede a lo habitual, que en este caso es la jornada laboral que se ha pactado en el contrato de trabajo.
- m) **Descanso semanal y días feriados:** El artículo 25 de la Constitución Política del Perú de 1993, menciona que el día de descanso semanal es una condición laboral y textualmente otorga a los trabajadores el derecho de gozar de 24 horas libres de actividad laboral por lo menos una vez a la semana, asimismo, el día feriado alude a aquello vinculado a la feria, en el sentido de la interrupción y el descanso del trabajo.
- n) **Descanso Vacacional:** Según el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405 del artículo 4 define que el descanso vacacional es de treinta (30) días calendario y comprende los días de descanso semanal, feriados, días no laborables y otros supuestos sobrevenidos de suspensión de labores que ocurran durante el respectivo periodo vacacional; salvo decisión unilateral del empleador, acuerdo de partes, convenio colectivo o costumbre más favorable.
- o) **Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad:** La (Ley N° 27735) establece: “el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad” (p. 1). Así mismo, el artículo 2° manifiesta que, “el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio” (p. 1).

- p) **Compensación por Tiempo de Servicios:** “Tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia” (Vilela y Valverde, 2018, p. 1). Asimismo, “sólo están comprendidos en este beneficio los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas” (p. 2).
- q) **Sistema Peruano de Pensiones:** “Es un sistema al cual los trabajadores dependientes o independientes aportan para obtener una pensión de jubilación cuando dejen de trabajar. Cuenta con dos sistemas de protección social que coexisten paralelamente: público (SNP) y privado (SPP)” (Sistema Nacional de Pensiones, 2019, p. 1).

CAPÍTULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Aspecto General.

En la recolección de datos se utilizó un cuestionario con 10 preguntas el cual se dirigió a 32 trabajadores de las Mypes ferreteras de la ciudad de Tingo María. Las primeras tres preguntas abarcan los aspectos generales de los encuestados, cinco sobre Fiscalización de Sunafil y cinco sobre Derechos Laborales y una guía de entrevista a la Funcionaria de Sunafil de nueve preguntas, las dos primeras son de aspecto general y las siete preguntas son de Fiscalización de la Sunafil. Asimismo en el procedimiento de toma de datos se utilizó las figuras estadísticas de los indicadores, por otro lado se utilizó el alfa de cronbacht para medir la fiabilidad del cuestionario, para finalizar se utilizó la prueba estadística el coeficiente de correlacion de Spearman haciendo uso del Software SPSS y así determinar el nivel de infracciones laborales de las MYPES ferreteras de la ciudad de Tingo Maria.

3.2. Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach fue desarrollado por Cronbach (1951) “es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, es decir la correlación entre los ítems analizados” (Esteban y Valega, 2015, p. 185).

Este coeficiente oscila entre 0 y 1, donde cero significa confiabilidad nula y uno representa confiabilidad total. Además de esto se considera que la consistencia interna es alta si se encuentra entre 0.70 y 0.90. Los valores inferiores a 0.70 indican una baja consistencia interna y los superiores a 0.90 sugieren que la escala tiene varios ítems que miden lo mismo. (Oviedo , 2005).

Tabla 2: Alfa De Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.698	10

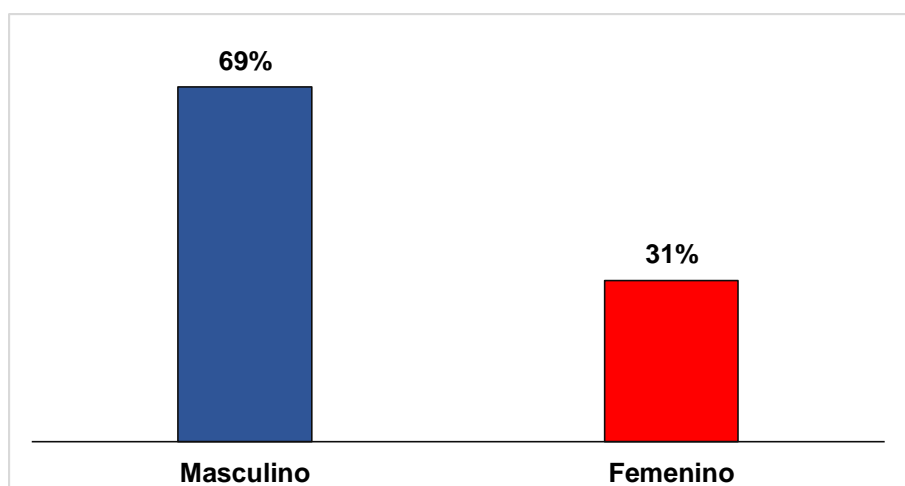
Interpretación: En la tabla 2 se presenta un alfa de cronbach de $0.698 \approx 0.70$ a nivel de toda la encuesta de cada ítems, se considera que el valor obtenido por el alfa de cronbach según el criterio de Club (2005), es confiable.

3.3. Resultados del Cuestionario.

3.3.1. Resultado de la Encuesta

A. GENERO DE LOS TRABAJADORES

Figura 1: Género de los trabajadores de las Mypes Ferreteras en la ciudad de Tingo María (en porcentajes).



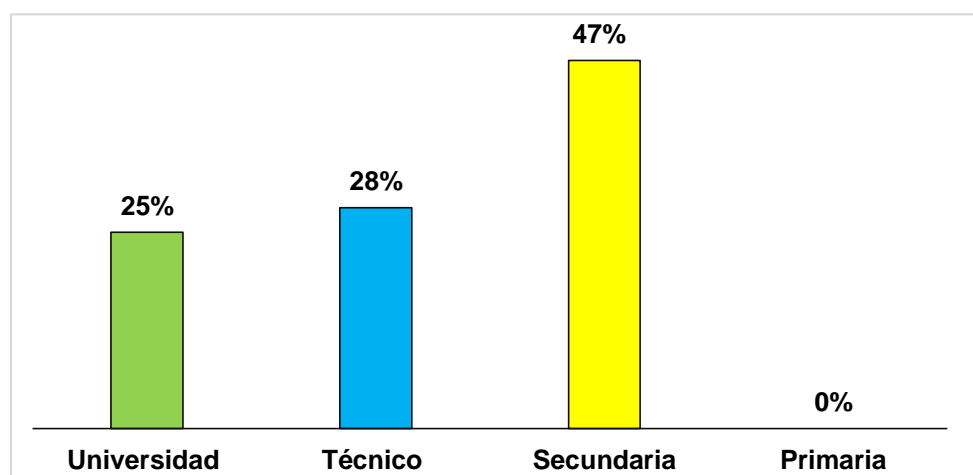
Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras..

Interpretación: Conforme se puede observar en la figura 1 el mayor porcentaje de los trabajadores en las Mypes ferreteras en la ciudad de Tingo Maria lo

conforman el género masculino con el 69% siendo la diferencia el género femenino.

B. GRADO DE INSTRUCCION DEL TRABAJADO

Figura 2: Grado de instrucción de los trabajadores en las Mypes ferreteras en la ciudad de Tingo María. (En porcentajes)

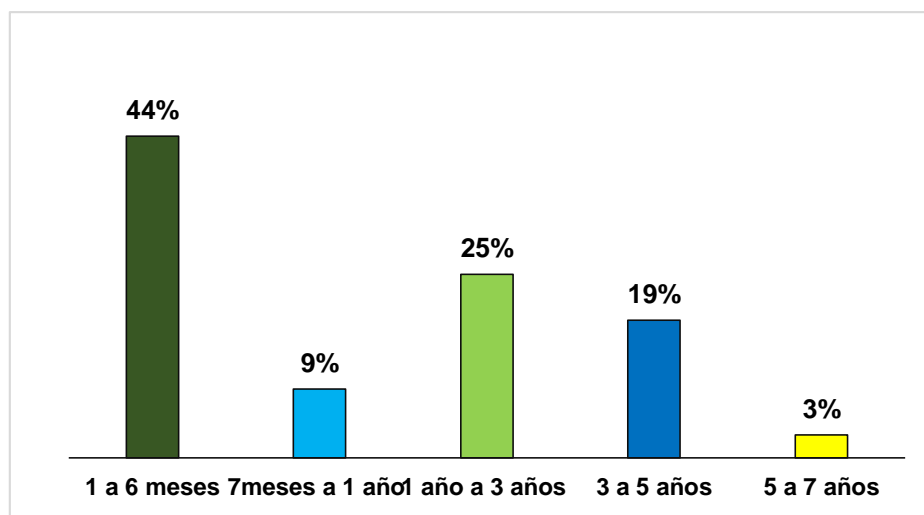


Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras..

Interpretacion: La mayoría de los trabajadores de las Mypes ferreteras cuentan con un grado de instrucción en un 47% del nivel secundaria, 28% de nivel Técnico, 25% de nivel universitario.

C. TIEMPO LABORADO DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA.

Figura 3: Tiempo laborado del trabajador en las Mypes ferreteras en la ciudad de Tingo Maria (En porcentajes).



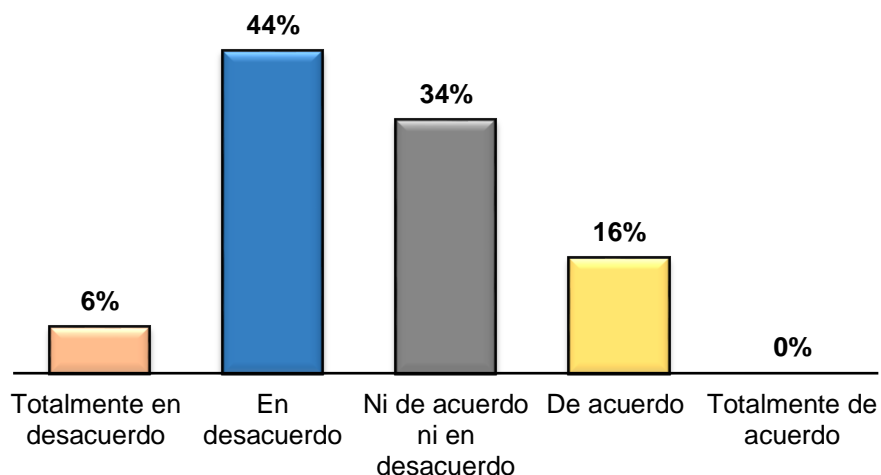
Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras..

Interpretación: Se aprecia que la mayoría de los trabajadores de las Mypes ferreteras en la ciudad de Tingo Maria, vienen laborando a partir en un 44% de 1 mes a 6 meses, 25% de 1 año a 3 años, 19% de 3 a 5 años, 9% 7 meses a 1 año y por ultimo en 3% de 5 a 7 años.

3.3.1.1. FISCALIZACIÓN DE SUNAFIL

A. PLAN DE CONTROL DE FISCALIZACIÓN

Figura 4: La SUNAFIL elabora un plan de fiscalización para los controles laborales.

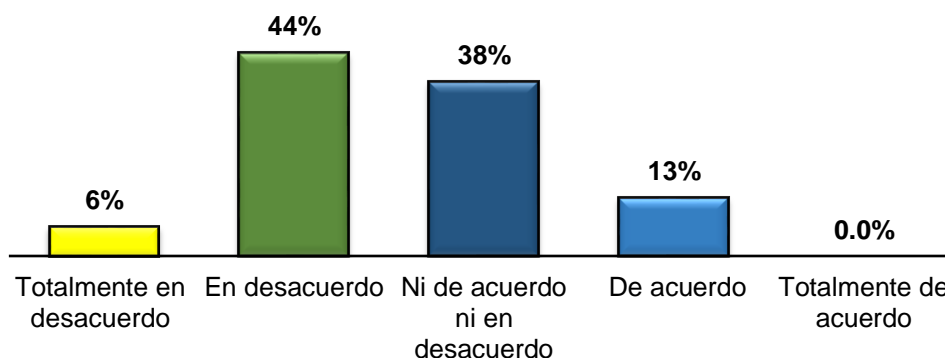


Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras.

Interpretación: Según los resultados en la figura 4 la aplicación de la encuesta a los trabajadores de las Mypes ferreteras con respecto a su percepción si la SUNAFIL elabora un plan de control de fiscalización para ejecutarlo en sus centro de labores, se tuvo que, el 44% aseguran estar en desacuerdo y el 34% no manifiesta opinión al respecto y el 16% afirman estar de acuerdo con que la SUNAFIL elabora un plan de control laboral el cual es ejecutado en sus centros de labores.

B. OPERATIVOS DE CONTROL

Figura 5: La SUNAFIL realiza operativos de control para hacer valer sus derechos laborales.

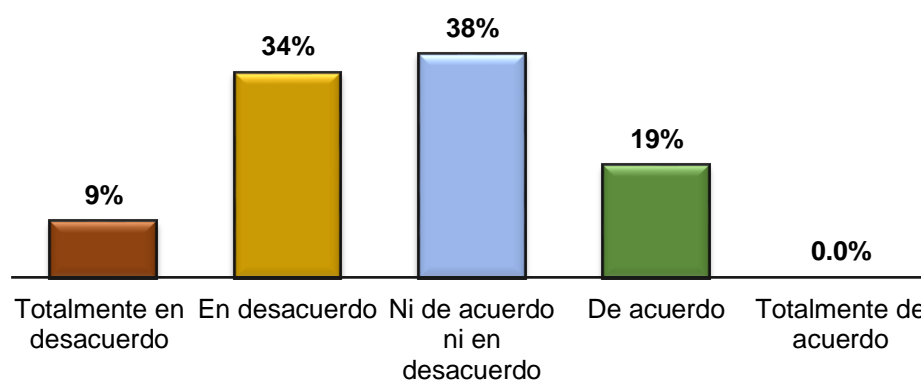


Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras..

Interpretacion: Observando la parte porcentual de la figura 5 encontramos a la pregunta realizada, que el 44% de los trabajadores de las Mypes ferreteras están en desacuerdo sobre los operativos de control que realiza la SUNAFIL en su centro de trabajo y el 38% de los trabajadores no manifiesta su opinión y el 13% asegura estar de acuerdo con los operativos de control ya que estos hacen valer sus derechos laborales con sus empleadores.

C. ACTIVIDADES DE FISCALIZACION.

Figura 6: SUNAFIL realiza actividades de fiscalización sobre el interés de su tipo de contrato, remuneraciones y beneficios laborales.

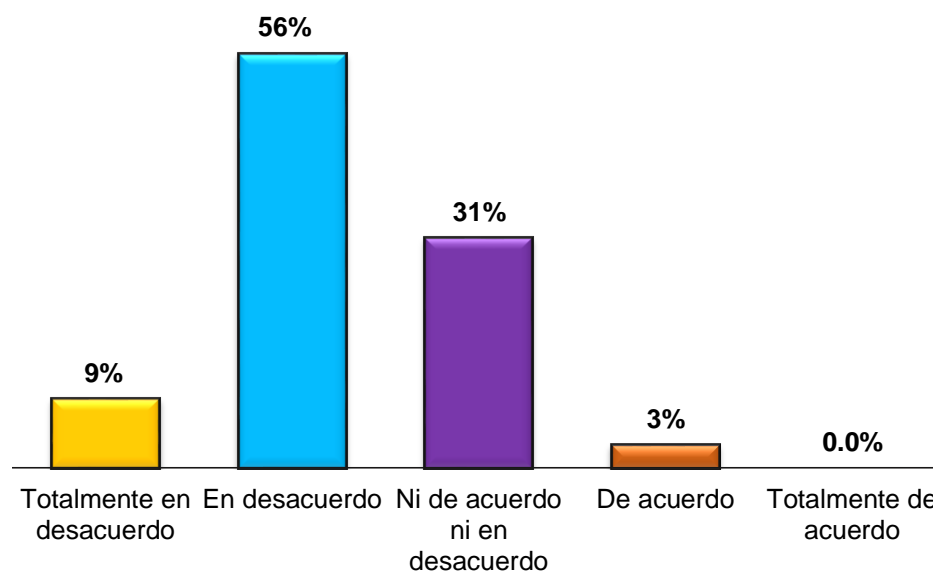


Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras..

Interpretacion: Según el análisis de la figura 6, se tiene que el 19% asegura estar de acuerdo con la labor de fiscalización e importancia que los representantes de la SUNAFIL le dan al tipo de contrato, remuneraciones y beneficios laborales de los que gozan, también se tienen que el 38% de los trabajadores de las Mypes ferreteras en la ciudad de Tingo Maria manifiesta ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 34% se muestran en desacuerdo ya que consideran que cuando los supervisores de la SUNAFIL realizan las actividades de fiscalización no le dan la debida importancia al tipo de contrato y beneficios con los que cuentan en ese momento.

D. CHARLAS LABORALES

Figura 7: SUNAFIL realiza jornada de charlas en temas laborales, según los trabajadores de las Mypes ferreteras en la ciudad de Tingo Maria.

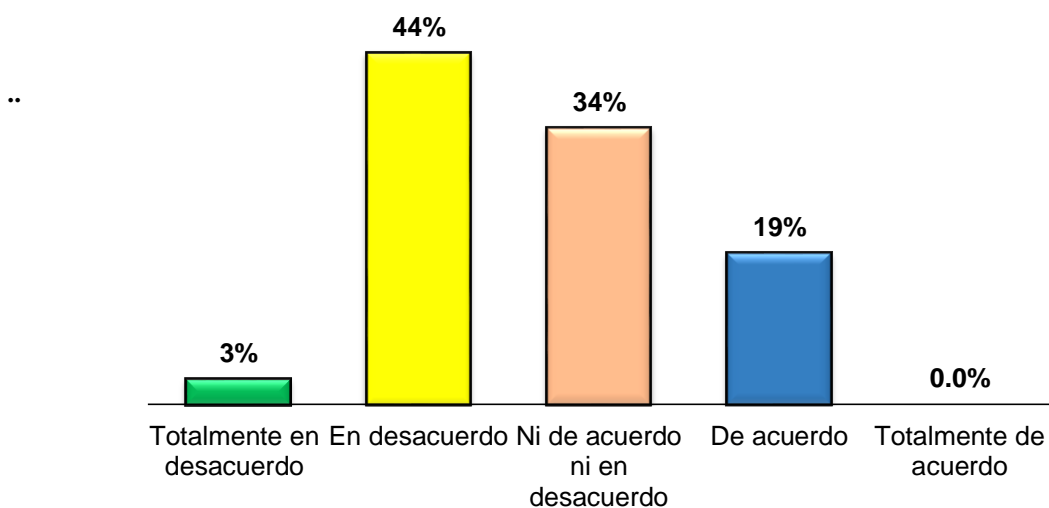


Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras..

Interpretacion: Observando la parte porcentual de la figura 7, se tiene que el 9% y el 56% de los trabajadores de las Mypes ferreteras en la ciudad de Tingo Maria estan totalmente desacuerdo y desacuerdo respectivamente con la frecuencia de jornadas de charlas en temas de derechos laborales que realiza Sunafil en la ciudad de Tingo María, dando a entender la escasa o talvez nula frecuencia no les permite adquirir conocimientos necesarios para que logren hacer valer sus derechos laborales y el 31% se manifiesta ni de acuerdo ni en desacuerdo con este tema.

E. TRANSPARENCIA

Figura 8: Los inspectores de SUNAFIL realizan la fiscalización haciendo velar sus derechos como trabajador.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras

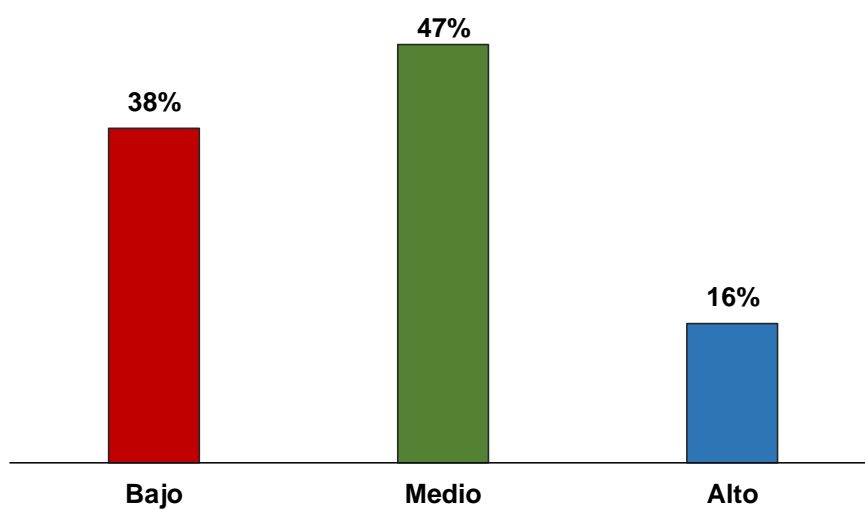
Interpretación: Según los resultados en la figura 8 de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de las Mypes ferreteras se tiene que, el 44% está en desacuerdo ya que perciben que las inspecciones no se realizan velando por sus derechos laborales y el 34% no manifiesta opinión al respecto.

F. Nivel de Fiscalización de la SUNAFIL

Tabla 3: Fiscalización de SUNAFIL

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	38%
Medio	15	47%
Alto	5	16%
Total	32	100%

Figura 9: Fiscalización de SUNAFIL



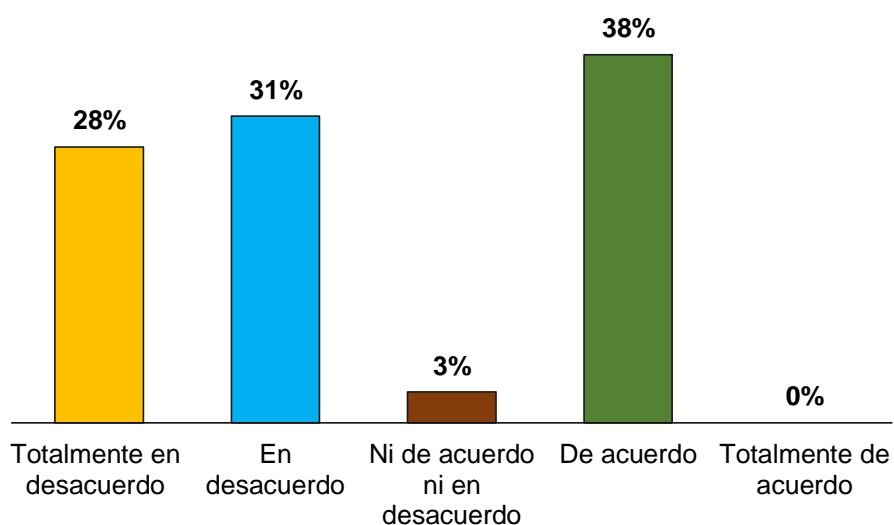
Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras

Interpretación: En la figura 9, de los 32 trabajadores de las MYPES ferreteras perciben que la fiscalización de SUNAFIL es medio en sus centros laborales en un porcentaje de 47%.

3.3.1.2. DERECHOS LABORALES

A. CONTRATO LABORAL

Figura 10: La empresa donde labora se preocupa por brindarle estabilidad laboral mediante un contrato de trabajo.

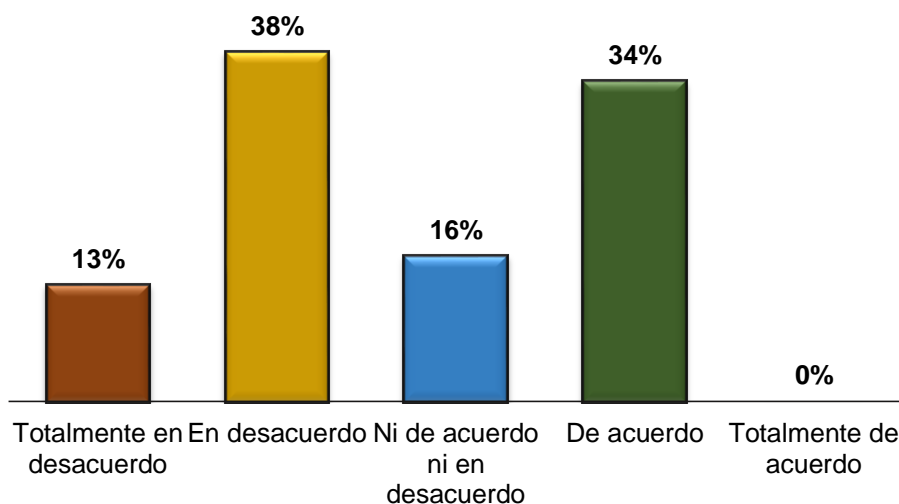


Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras..

Interpretacion: Se tiene la figura 10 que muestran los resultados, donde el 38% los trabajadores de las Mypes ferreteras en la ciudad de Tingo Maria estan de acuerdo que en la empresa donde labora procuran brindarles una estabilidad laboral mediante un contrato de trabajo, el 31% y 28% aseguran estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con la estabilidad laboral que les ofrecen sus empleadores ya que no tienen contrato de trabajo.

B. REMUNERACION MINIMA VITAL.

Figura 11: Su sueldo que percibe actualmente se ajusta al sueldo minimo vital de nuestro país.

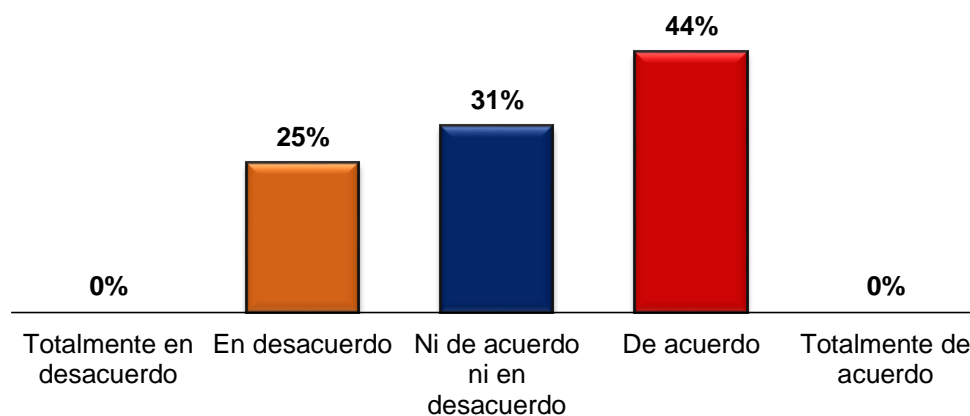


Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras..

Interpretacion: Ante esta pregunta, se tiene los resultados mostrados en la figura 11, el 13% y el 38% de los trabajadores de las Mypes ferreteras encuestados en la ciudad de Tingo Maria están totalmente desacuerdo y en desacuerdo respectivamente con el sueldo que perciben actualmente ya que no se ajuste al sueldo minimo vital de nuestro país, también se tiene un 34% que manifiesta estar de acuerdo con el sueldo que reciben ya que se ajusta al sueldo mínimo de nuestro país.

C. PAGO DE VACACIONES

Figura 12: Hace usted uso de sus vacaciones en la ferretería donde labora y le pagan de manera normal.

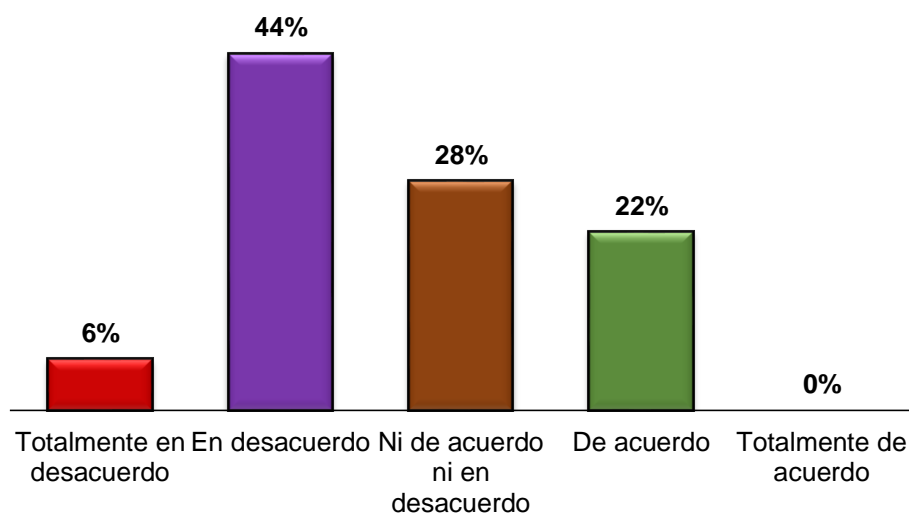


Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras..

Interpretacion: Según los resultados en la figura 12 se observa que, el 44% esta de acuerdo que sus empleadores cumplen con el pago de sus vacaciones, el 31% no presenta opinión al respecto y el 25% se manifiesta en desacuerdo con el cumplimiento de su pago en sus vacaciones.

D. GRATIFICACIONES Y CTS

Figura 13: La empresa donde labora le cumplen con pagos de las gratificaciones y CTS de acuerdo a ley.

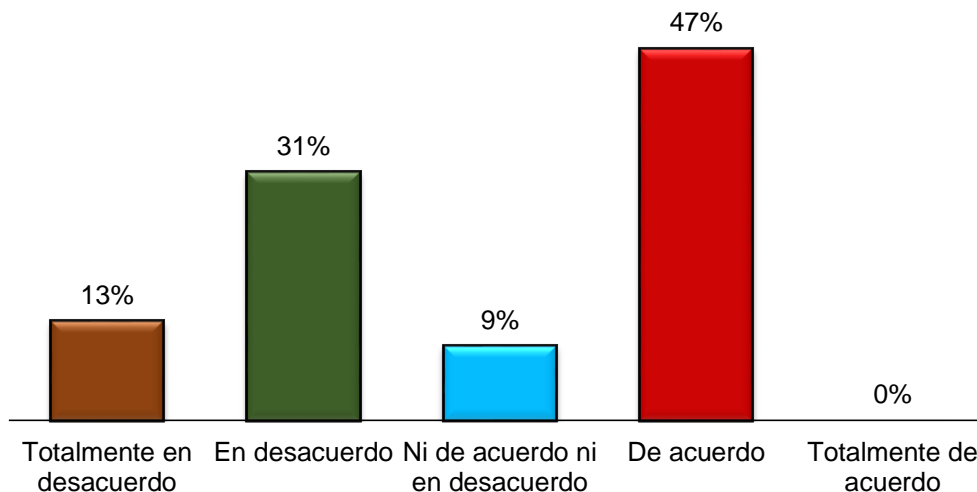


Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras..

Interpretación: En la figura 13 se observa que, el 44% de los trabajadores de la Mypes ferreteras en la ciudad de Tingo Maria están en desacuerdo ya que consideran que la empresa donde labora no cumplen con el pago de su gratificaciones y CTS, en tanto que el 28% manifiesta ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, se tiene a un 22% que considera estar de acuerdo con los pagos de gratificaciones y CTS que sus empleadores les brindan estando de acuerdo a Ley.

E. CONTROLES DE ASISTENCIA

Figura 14: La ferretería en la que trabaja realiza el control de asisitencia con la finalidad de garantizarle un pago de acuerdo a las horas trabajadas.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras..

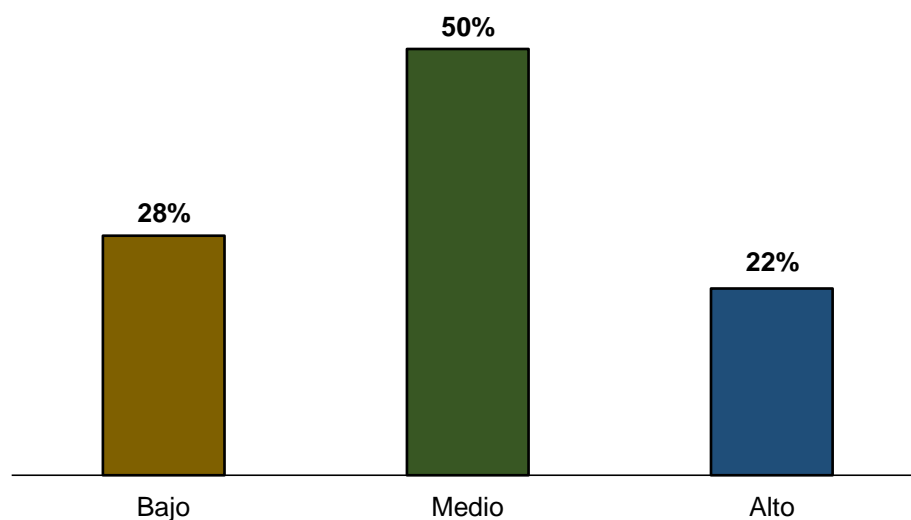
Interpretacion: La figura 14 muestra que, el 47% están de acuerdo, el 31% esta en deacuerdo y el 13% dice estar totalmente en desacuerdo ya que consideran que el control de asistencia que realizan en su centro de labores no es con la finalidad de garantizarles un pago de acuerdo a las horas trabajadas.

F . Nivel de Derechos Laborales

Tabla 4: Derechos laborales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	28%
Medio	16	50%
Alto	7	22%
Total	32	100%

Figura 15: Derechos Laborales.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de las Mypes- ferreteras.

Interpretación: La figura 15, muestra que los 32 trabajadores perciben que las ferreterías de la ciudad de Tingo Maria cumplen sus derechos laborales en un nivel medio en sus centros laborales en un porcentaje de 50%.

3.3.2. Resultado de la entrevista.

PLAN DE CONTROL DE FISCALIZACIÓN

1. ¿Existe un plan de control de fiscalización?

La SUNAFIL finalizando cada año formula un plan de control de fiscalización.

¿Tienen un plan de control de fiscalización exclusivo por sectores al momento de fiscalizar?

El plan de control de fiscalización es general para todas las MYPES en la ciudad de Tingo Maria no es exclusivo por sectores..

Interpretación: De acuerdo a la entrevista realizada a la abogada Nadia Kezin Lavado Loarte funcionaria de Huánuco este plan de control de fiscalización es necesario ya que es un plan previo a lo que se va a realizar durante el año, es una estructura donde se detalla los rubros de la empresas que se van a fiscalizar en cierto mes y día. Asimismo la SUNAFIL de Huánuco por falta de recursos humanos realiza un muestreo de todas las MYPES al momento de fiscalizar, es por ello no se logra determinar en un nivel adecuado las infracciones laborales.

OPERATIVOS DE CONTROL

2. ¿El inspector de SUNAFIL realiza operativo de control a los trabajadores de MYPES- Ferreteras en la ciudad de Tingo María?

Si realizan operativos de control a los trabajadores de las MYPES- ferreteras en la ciudad de Tingo Maria.

Interpretación: Según el resultado de la entrevista los operativos de control de fiscalización es en base al plan de control de fiscalización es decir, donde se

establece que día y que hora va ser la intervención de SUNAFIL a la empresa con el inspector encargado.

ACTIVIDADES DE FISCALIZACIÓN

3. ¿Cuándo el inspector de SUNAFIL realiza una fiscalización a la empresa que documento exigen en cuanto al pago del trabajador?

Los inspectores sociolaborales exigen al empleador la ficha de datos personales del trabajador así como su tipo de medio de pago en los trabajadores,

¿cuándo fue la última fiscalización en las MYPE- Ferreteras de la ciudad de Tingo María?

Se realizó la última fiscalización en la primera semana de diciembre del año 2018.

Interpretación: En la entrevista realizada la funcionaria de SUNAFIL de Huánuco la actividad de fiscalización se da cuando los inspectores sociolaborales se acercan a los trabajadores y preguntan sobre sus beneficios laborales si la empresa está cumpliendo, en caso contrario el inspector podría tomar las medidas correctivas necesarias como multas, sanciones y/o otras.

ORIENTACIONES LABORALES

4. ¿SUNAFIL realiza orientaciones laborales a los trabajadores de la empresa?

La intendente de Sunafil coordina con los inspectores sociolaborales y conjuntamente con la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado a fin de brindar charlas laborales a los trabajadores del sector ferreterías en la

ciudad de Tingo Maria, sin embargo, la frecuencia de estas charlas es con un máximo dos veces por año.

Interpretacion: se puede interpretar que la SUNAFIL de Huánuco realiza las orientaciones laborales en donde se busca informar y sensibilizar a los trabajadores sobre su seguridad y salud y los beneficios laborales que tienen como derecho, pero esto se da en baja frecuencia.

3.4. Contrastacion de Hipótesis.

a) Hipótesis General

Ho: El nivel de infracciones laborales no es alto en las Mypes- Ferreteras en la ciudad de Tingo Maria.

Ha: El nivel de infracciones laborales es alto en las Mypes- Ferreteras en la ciudad de Tingo Maria

Tabla 5: Correlacion de Spearman- Infracciones Laborales

VARIABLES		Fiscalizacion de SUNAFIL		Derechos Laborales
		Rho	Sig. (bilateral)	N
Rho de Spearman	Fiscalizacion de SUNAFIL	1.000	-0.059	32
	Derechos Laborales	-0.059	1.000	32
		0.749		

b) Parametros

$$\alpha=0.05$$

Rho= Coeficiente de correlacion de Spearman

Interpretación: Según el SPSS la relación de la variable fiscalización de SUNAFIL y los derechos laborales es negativa ($r= -0.059$) y como el p valor es $0.749 > 0.05$, no es significativa. Por tanto, existe Una correlacion negativa débil, según Sammpieri (2003).

c) Primera Hipotesis.

Ho: Los trabajadores de las ferreterías perciben que la fiscalización que realiza la Sunafil no es medio en sus centros laborales.

Ha: Los trabajadores de las ferreterías perciben que la fiscalización que realiza la Sunafil es medio en sus centros laborales.

Tabla 6: Chicuadrado Fiscalizacion de Sunafil

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64,000 ^a	4	.000
Razón de verosimilitud	64.833	4	.000
Asociación lineal por lineal	5.725	1	.017
N de casos válidos	32		

d) Parámetros

$$\alpha=0.05$$

χ^2 = Chicuadrado.

Interpretacion: Como el p valor es 0.000 es menor a $\alpha=0.05$, entonces se rechaza la hipótesis H_0 , y concluimos que los trabajadores de las ferreterías perciben que la fiscalización que realiza la Sunafil es medio en sus centros laborales.

e) Segunda Hipotesis.

H_0 : Los trabajadores perciben que las ferreterías de la ciudad de Tingo Maria no cumplen sus derechos laborales en un nivel medio ..

H_a : Los trabajadores perciben que las ferreterías de la ciudad de Tingo Maria cumplen sus derechos laborales en un nivel medio.

Tabla 7: Chicuadrado Derechos Laborales.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64,000 ^a	4	.000
Razón de verosimilitud	66.291	4	.000
Asociación lineal por lineal	.237	1	.627
N de casos válidos	32		

f) Parametros

$$\alpha=0.05$$

χ^2 = Chicuadrado.

Interpretacion: Como el p valor es 0.000 es menor a $\alpha=0.05$, entonces se rechaza la hipótesis H_0 , y concluimos que los trabajadores perciben que las ferreterías de la ciudad de Tingo Maria cumplen sus derechos laborales en un nivel medio.

3.5. Discusión de Resultados

3.5.1. Variable Independiente: Fiscalización de SUNAFIL

Con los resultados alcanzados en la Tabla 3, se pudo contrastar que la fiscalización de SUNAFIL es medio en un 47% de las MYPES ferreteras en la ciudad de Tingo María, en lo cual resaltan aquellos trabajos similares a la investigación, así como García (2016) manifiesta que, “la fiscalización de SUNAFIL presenta una baja frecuencia, ya que no se realiza de manera continua la inspección laboral en un 98% en los establecimientos de las empresas” (p. 65). Por otro lado Soria (2017) también señala, “los derechos laborales, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarney son vulnerados de manera constante, debido a la ausencia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral al no fiscalizar según el ordenamiento jurídico” (p. 79). Asimismo Julca (2013) manifiesta que, “la inspección del trabajo en el Perú esta regulada por un nivel normativo adecuado, sin embargo los trabajadores y empleadores señalan que el servicio de inspecciones de SUNAFIL es percibido con problemas en el desarrollo de sus tareas” (p. 214). Según, Patlán (2016) “la relación de trabajo y la protección de los trabajadores explica que la ausencia de medidas de protección laboral puede tener consecuencias indeseables para la salud y la seguridad en lugares de trabajo que compartan riesgos” (p. 126).

3.5.2. Variable Dependiente: Derechos Laborales

Con los resultados alcanzados de la investigación Tabla 4, se pudo contrastar que el grado de cumplimiento de los derechos laborales de las MYPES ferreteras en Tingo María es medio en un 50%, contrastando dicho resultado con los aportes de, Alama (2017) quien señala que, “solo el 50% de los derechos

laborales se cumplen en los trabajadores del Grupo TRC, esto debido al buen incentivo de los empleadores hacia sus trabajadores, siendo ello una herramienta buena para el mejor desempeño de los trabajadores” (p. 10). Sin embargo Beltrán y Ramos (2016), mencionan que, “siempre se identifica la informalidad laboral con el mínimo cumplimiento de derechos laborales con los trabajadores al tener bajos salarios, excesivas horas de trabajo, abuso y desigualdad en comparación con el empleo formal” (p. 20). Asimismo Larrea (2012) menciona que, el grado de conocimiento de los trabajadores respecto a derechos laborales influye en un 48.57% al hacer valer sus derechos laborales a los empleadores. Por otro lado Garcia (2016) señala que, “el nivel de conocimiento de los derechos laborales de los trabajadores influye en el cumplimiento de las normativas laborales” (p. 65). Molitor (1992) citado en (Alvarez, 2011) manifiesta que, “el derecho al trabajo tiene como finalidad preservar la salud, la vida y la dignidad del trabajador” (p. 2). Para finalizar Chocano y Rodríguez (2016) afirma que, “muchos trabajadores no hacen cumplir o exigir sus derechos laborales, por miedo a ser despedidos es por ello que, muchos empleadores se aprovechan de esta situación para explotar a sus trabajadores” (p. 39).

CONCLUSIONES

- ❖ Al someter a prueba de la hipótesis general a través de la prueba estadística correlación de Spearman. Se concluye que las infracciones laborales en las MYPES ferreteras de la ciudad de Tingo María no son altas, ya que p valor 0.749 es mayor a $\alpha=0.05$.
- ❖ Según los trabajadores de las MYPES ferreteras de la ciudad de Tingo Mará, la presencia de SUNAFIL en sus centros laborales es medio en un 47%, revelando que estos consideran que no cuentan con el apoyo del estado para hacer prevalecer sus beneficios laborales, ya que la fiscalización del otorgamiento de los derechos laborales en los centros de trabajo es fundamental para el cumplimiento de las normativas laborales, siendo estos resultados estadísticamente a través de la prueba de hipótesis chicuadrado donde p valor 0.000 es menor a $\alpha=0.05$.
- ❖ Los trabajadores de las MYPES ferreteras de la ciudad de Tingo María consideran que los empleadores cumplen con sus derechos laborales en un nivel medio de 50%, debido que el otorgamiento de estos derechos es una obligación por parte de los empleadores, aceptando dichos resultados estadísticamente según la prueba de hipótesis chicuadrado donde p valor 0.000 es menor a $\alpha=0.05$.

RECOMENDACIONES

- ❖ Dado un nivel medio de infracciones laborales en las MYPES ferreteras en la ciudad de Tingo María se recomienda que la SUNAFIL entidad del Estado realice por lo menos una vez al año una supervisión global, para lograr garantizar mayor disminución de infracciones laborales que en la actualidad tiene este sector.

- ❖ El estado a través de la SUNAFIL es necesario que realice inspecciones con mayor frecuencia en los trabajadores de las MYPES ferreteras con la finalidad de conocer la realidad de las condiciones de los trabajadores en sus centro de trabajo.

- ❖ Es necesario realizar acciones que conlleven a la sensibilización de los empleadores en temas de cumplimiento de derechos laborales, tomando en cuenta los beneficios económicos, dado que un empleado satisfecho será un empleado productivo, tendrá un desempeño laboral adecuado, repercutiendo en la rentabilidad de los negocios.

BIBLIOGRAFIA

- Abj Ingenieros. (3 de Mayo de 2018). Consultoria Integral en seguridad y salud en el trabajo. Recuperado el 7 de Julio de 2019, de ¿Que es la sunafil?: <https://abjingenieros.com/blog-post/que-es-la-sunafil/>
- Aguilera, F. (2008). Que hacemos aqui. El ciervo, 12-13.
- Alama, L. (2017). Los derechos laborales y su relación con el desempeño de los trabajadores del grupo TRC -Trujillo 2017. Tesis para optar el título profesional de Licenciado em Administración, Universidad Cesar Vallejo, Escuela Académico Profesional Administración, Trujilli - Perú. Recuperado el 2 de Julio de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11566/alama_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alarcón, A., Camaño, R., & Rivera, M. (2015). Tendencias y aportes del derecho comercial colombiano para el postconflicto en nuestro país - generación de empleo. Cartagena, Colombia: Universidad Libre Sede Cartagena. Recuperado el 10 de Abril de 2019, de <http://www.unilibre.edu.co/cartagena/pdf/investigacion/libros/derecho/avancesydesafiosdelderecho.pdf>
- Alegria, L. (16 de Noviembre de 2018). Informalidad laboral crece al menos 4% desde hace 10 meses. Diario El Comercio. Recuperado el 15 de Agosto de 2019, de <https://elcomercio.pe/economia/peru/informalidad-laboral-crece-4-10-meses-noticia-578194>
- Alonzo, K. (2015). Infracciones Laborales de las MYPEs y su implicancia en los trabajadores de Tingo Maria. Tesis para optar el título de contador público, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Departamento Académico de Ciencias Contables, Tingo Maria - Perú. Recuperado el 12 de Agosto de 2019, de <http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/384/T.CNT-32.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez, J. (19 de Mayo de 2011). Derecholaboral1urbe.blogspot.com/. Recuperado el 15 de Julio de 2019, de Derecho de trabajo I - Teoria de la relación del trabajo: <http://derecholaboral1urbe.blogspot.com/2011/05/teoria-de-la-relacion-de-trabajo.html>
- Arias, A. (2016). La aplicación de la carga dinámica de la prueba en el procedimiento laboral. Tesis para optar el grado de Magister en derecho profundización en derecho laboral y seguridad social, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Bogota - Colombia. Recuperado el 12 de Mayo de 2019, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/54502/1/arielariasnu%C3%B1ez.2016.pdf>
- ASEP. (7 de Julio de 2017). ASEP - Asociación de emprendedores del Perú. Recuperado el 10 de Julio de 2019, de La informalidad y la MYPES: <https://asep.pe/index.php/5731-2/>
- Batalla, C. (19 de Enero de 2019). ¿Cuándo se implementó la jornada laboral de 8 horas en el Perú? Diario El Comercio. Recuperado el 5 de Julio de 2019, de ¿Cuándo se implementó la jornada laboral de 8 horas en el Perú?: <https://www.quobit.mx/cuando-se-implemento-la-jornada-laboral-de-8-horas-en-el-peru.html>

- Batalla, C. (2019). Jornada Laboral de 8 horas en el Perú cumple 100 años. Diario el Comercio. Recuperado el 16 de Agosto de 2019, de <http://sinesss.org/2019/01/16/cronica-jornada-laboral-de-8-horas-en-el-peru-cumple-100-anos/>
- Beltrán, M., & Ramos, H. (2016). Influencias de beneficios laborales en la formalización de las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Puno. Tesis para optar el título de contador público, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Escuela Profesional de Contabilidad, Puno. Recuperado el 19 de Mayo de 2019, de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/660/TESIS%20DNI%2045793963-74690746.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Bembibre, C. (30 de Abril de 2011). Importancia del Trabajo. Recuperado el 12 de Agosto de 2019, de Trabajo: <https://www.importancia.org/importancia-del-trabajo.php>
- Bembibre, V. (Diciembre de 2008). Definición ABC. Obtenido de Definición de laboral: <https://www.definicionabc.com/social/laboral.php>
- Benedicto, M. (2008). Que importancia tiene el trabajo. El Ciervo, 12-13. Recuperado el 21 de Agosto de 2019, de https://www.jstor.org/stable/40832705?seq=1#page_scan_tab_contents
- Benites, S. (2017). Implementación de un sistema tributario para reducir la informalidad de los comerciantes del emporio comercial Gamarra, 2017. Tesis para optar el título profesional de contador público, Universidad Norberth Wiener, Escuela Académico profesional de negocios y competitividad, Lima - Perú. Recuperado el 11 de Mayo de 2019, de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1177/TITULO%20-%20Benites%20Cubas%2c%20Silvia%20Johanna.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Borrel, M. (1996). Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo (Quinta ed.). Mexico: SISTA S.A.
- Camaño, R. (2014). Impacto de los beneficios promovidos por la ley de formalización empresarial y laboral en Colombia. Informe final de investigación, Universidad de Cartagena, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Cartagena de Indias. Recuperado el 10 de Abril de 2019, de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/1442/1/Trabajo%20de%20Grado%20-%20IMPACTO%20DE%20BENEFICIOS%20LEY%20DE%20FORMALIZACION%20-%20Ronald%20Cama%20C3%B1o%20V.pdf>
- Chocano, R., & Rodríguez, C. (2016). Estudio del desempeño laboral de los trabajadores administrativos y su influencia en la atención a los usuarios, en la autoridad regional ambiental del Gobierno Regional de Arequipa, periodo 2014. Tesis para optar el título de licenciado en administración, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Escuela Profesional de Administración, Arequipa - Perú. Recuperado el 11 de Julio de 2019, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2526/ADchmars.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

- ConceptoDefinición. (17 de Julio de 2019). ConceptoDefinición. Recuperado el 12 de Setiembre de 2019, de Trabajo: <https://conceptodefinicion.de/trabajo/>
- Congreso Constituyente Democrático. (29 de Diciembre de 1993). Constitución Política del Perú. Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 29 de diciembre de 1993. Lima, Perú. Obtenido de https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/Constitucion-Politica-del-Peru-marzo-2019_WEB.pdf
- Congreso de la República. (16 de Junio de 2009). Ley N° 29381. Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, publicado en e Diario Oficial El Peruano el 16 de junio del 2009. Lima, Perú. Recuperado el 15 de Abril de 2019, de http://www.trabajoarequipa.gob.pe/uploads/documentos/planeamiento/Ley_Organica.pdf
- Congreso de la República del Perú. (28 de Mayo de 2002). Ley N° 27735. Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Lima, Perú. Recuperado el 15 de Julio de 2019, de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2027735.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (3 de Julio de 2003). Ley N° 28015. Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 3 de julio del 2003, 247377-247383. Lima, Perú. Recuperado el 12 de Julio de 2019, de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28015.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (02 de Febrero de 2013). Ley N° 30056. Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial; publicado en El Peruano el 2 de julio del 2013. Lima, Perú. Recuperado el 2 de Julio de 2019, de Ley N°30056: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversas-leyes-para-facilitar-la-inversion-ley-n-30056-956689-1/>
- Congreso de la República del Perú. (26 de Abril de 2017). Ley N° 30555. Ley que incorpora al regimen laboral del decreto legislativo 728 a los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de ESSALUD que se encuentran bajo el régimen de contratación administrativa de servicios. Lima, Perú. Recuperado el 7 de Agosto de 2019, de <http://gacetalaboral.com/ley-que-incorpora-al-regimen-laboral-del-decreto-legislativo-728-los-trabajadores-profesionales-no-profesionales-asistenciales-y-administrativos-de-essalud-que-se-encuentran-bajo-el-regimen-de-con/>
- Control Laboral. (7 de Abril de 2017). Control Laboral. Recuperado el 7 de Abril de 2019, de ¿Qué infracciones laborales existen?: <https://www.controllaboral.es/infracciones-laborales-existen/>
- Cruz, S., Cornejo, E., & Rivera, F. (2009). El contrato individual del trabajo domestico sujeto a régimen especial dentro de la legislación laboral salvadoreña. Tesis para optar el grado de licenciada en ciencias jurídicas, Universidad de El Salvador, Facultad de jurisprudencia y ciencias sociales . Recuperado el 12 de Mayo de 2019, de <http://ri.ues.edu.sv/3683/1/EL%20CONTRATO%20INDIVIDUAL%20DEL%20TRABAJO%20DOMESTICO%20SUJETO%20A%20REGIMEN%20ESPECIAL%20D>

ENTRO%20DE%20LA%20LEGISLACION%20LABORAL%20SALVADORE%20C3%91A.pdf

Cuadros, F. (20 de Julio de 2018). Informalidad laboral se redujo de 57.8% a 46.5% en los últimos 12 años. Perú21. Recuperado el 12 de Julio de 2019, de <https://peru21.pe/economia/informalidad-laboral-redujo-57-8-46-5-ultimos-12-anos-415838-noticia/>

Cuba, E. (18 de Setiembre de 2016). Informalidad peruana. El Comercio. Recuperado el 12 de Julio de 2019, de Informalidad peruana: <https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/informalidad-peruana-elmer-cuba-260160>

De la Torre, F. (2008). Que hacemos aquí. El Ciervo(687).

Editorial definición MX. (12 de Diciembre de 2013). Definición MX. Recuperado el 12 de Julio de 2019, de Definicion de Infracción: <https://definicion.mx/?s=Infracci%C3%B3n>

Editorial definición MX. (26 de Junio de 2014). Definicion MX. Recuperado el 12 de Agosto de 2019, de Definicion de Infraccion: <https://definicion.mx/?s=fiscalizaci%C3%B3n>

El cid. (30 de Enero de 2010). La falta de empleo en el Perú. Recuperado el 15 de Julio de 2019, de <http://macroalternativa.blogspot.com/2010/01/?zx=746e963e28e5623d>

Esteban, J., & Valega, J. (2015). Sistema móvil basado en geolocalización para mejorar la gestión de reclamos y averías en telefónica del Perú. Tesis para optar el título de ingeniero de sistemas, Universidad Nacional de Ucayali, Escuela de formación profesional de ingeniería de sistemas, Pucallpa - Perú. Recuperado el 15 de Julio de 2019, de <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/2294/000002139T.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Fernández, R. R. (2016). Capacitación empresarial para disminuir la informalidad de los comerciantes del mercado central de Ferreñafe, 2015. Tesis para optar el título profesional contador público, Universidad Señor de Sipan, Escuela Profesional de Contabilidad, Pimentel - Perú. Recuperado el 15 de Abril de 2019, de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3142/CAPACITACION%20EMPRENSARI?sequence=1>

Garcia, c. (11 de Agosto de 2011). Curso de derecho del trabajo. Recuperado el 2 de Julio de 2019, de Relaciones individuales de trabajo: <https://carlosgarciayperez.blogspot.com/2011/08/teoria-del-derecho-del-trabajo.html>

Garcia, E. (2016). Los organos de control del estado y la informalidad laboral en las micro y pequeñas empresas- Mypes, de la ciudad Tingo Maria-2016. Tesis para optar el título profesional de contador público, Universidad de Huánuco, Escuela Académico Profesional de Contabilidad y Finanzas, Tingo Maria - Perú. Recuperado el 10 de Mayo de 2019, de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/459/T047_41621916T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gauthier, C. (21 de Agosto de 2013). SUNAFIL: organización, competencias y funciones. Revista Seguridad Minera. Recuperado el 13 de Mayo de 2019, de SUNAFIL: organización, competencias y funciones: <http://www.revistaseguridadadminera.com/gestion-seguridad/sunafil-organizacion-competencias-y-funciones/>
- Gestión. (14 de Julio de 2014). Ventas de Mype representaron 13.6% de la producción nacional en 2013. Gestión. Recuperado el 15 de Julio de 2019, de <https://gestion.pe/economia/ventas-mype-representaron-13-6-produccion-nacional-2013-65559-noticia/>
- Gestión. (17 de Agosto de 2015). El 81.9% de trabajadores son informales en la Macro Región Centro. Gestión. Recuperado el 11 de Julio de 2019, de <https://gestion.pe/economia/81-9-trabajadores-son-informales-macro-region-centro-97541-noticia/>
- Gestión. (29 de Mayo de 2017). Huancavelica y Apurímac son las regiones con las más altas de tasas de informalidad laboral. Gestión. Recuperado el 12 de Agosto de 2019, de <https://gestion.pe/economia/huancavelica-apurimac-son-regiones-altas-tasas-informalidad-laboral-136097-noticia/>
- Gestión. (28 de Setiembre de 2018). Diez cosas que debes saber sobre la jornada de trabajo en el Perú. Gestión. Recuperado el 12 de Junio de 2019, de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/diez-cosas-debes-jornada-peru-58701-noticia/>
- Julca, M. (2013). Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios. Tesis para optar el grado académico de magister en derecho con mención en trabajo y seguridad social, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Lima - Perú. Recuperado el 15 de Junio de 2019, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3473/Julca_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Larrea, C. (2012). Factores que determinan la Informalidad laboral de las micro y pequeñas empresas en Tingo María. Tesis para optar el título de contador público, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Tingo María - Perú.
- Linares, J. (2015). Las MYPES formales como la fuente más importante de generación de empleo en la región La Libertad, 2009 - 2014. Tesis para optar el título de economista, Universidad Nacional de Trujillo, Escuela Académico Profesional de Economía, Trujillo - Perú. Recuperado el 4 de Abril de 2019, de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2142/linareszavaleta_johana.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- López, C. (2016). Del despido intempestivo a la trabajadora en periodo de lactancia. Tesis de grado para optar el título de abogado, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Facultad de Jurisprudencia, Ambapato - Ecuador. Recuperado el 15 de Mayo de 2019, de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3832/1/TUAAB025-2016.pdf>

- Luzuriaga, M. (2016). Caracterización del financiamiento y la rentabilidad de las MYPE del sector servicio - rubro consultorios odontológicos y dentales del distrito de Sullana. Tesis para optar el título de licenciada en administración, Universidad Católica los Angeles de Chimbote, Escuela Profesional de Administración, Chimbote. Recuperado el 25 de Junio de 2019, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2323/FINANCIAMIENTO_RENTABILIDAD_LUZURIAGA_FLORES_MARIA_CRISTINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina, Y. (2018). El régimen laboral especial agrario, Ley N° 27360 y los derechos laborales reconocidos a los trabajadores. Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Nacional de Piura, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Piura - Perú. Recuperado el 10 de Junio de 2019, de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1534>
- Mujica, J. (27 de Julio de 2017). Destino Negocio. Recuperado el 15 de Julio de 2019, de Derecho laboral en el Perú: <https://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-legislacion-peruana/>
- Naciones Unidas. (2019). OIT – Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 15 de Setiembre de 2019, de <http://www.nu.org.bo/agencia/organizacion-internacional-del-trabajo/>
- OIT. (2006). Conferencia internacional del trabajo - La relación de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a, (pág. 92). Ginebra. Recuperado el 15 de Julio de 2019, de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
- Orence, M. (28 de Abril de 2013). Colegio Universitario Francisco de Miranda CUFM. Recuperado el 15 de Julio de 2019, de Electiva I: Recursos Humanos: <http://cufm-rrhh1.blogspot.com/>
- Pachamango, N. (2014). La ley de formalización laboral N°30056: beneficios en los trabajadores de las PYMES del sector calzado en el distrito el Porvenir. Tesis para optar el título de economista, Universidad Nacional de Trujillo, Escuela de Economía, Trujillo. Recuperado el 15 de Mayo de 2019, de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/657/pachamango_noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, XXIII(2), 121-133. Recuperado el 15 de Abril de 2019, de <https://cienciaergosum.uaemex.mx/issue/view/460>
- Perú Mundo Contable. (28 de Junio de 2012). Perú Mundo Contable. Recuperado el 11 de Agosto de 2019, de <https://mundocontableperu.wordpress.com/2012/06/28/las-infracciones-laborales/>
- Perú21. (30 de Mayo de 2017). Se registra más del 80% de informalidad en el interior del país. Perú21. Recuperado el 12 de Julio de 2019, de <https://peru21.pe/economia/registra-80-informalidad-interior-pais-78256-noticia/>
- Ponce, G., Sardon, V., Valencia, W., & Silva, E. (2015). Regimen laboral privado (D.L. 728). Universidad José Carlos Mariátegui, Facultad de Derecho, Tacna - Perú. Recuperado

el 11 de Mayo de 2019, de <https://es.scribd.com/document/314907080/Trabajo-1-Regimen-728>

Ramos, F. (22 de Enero de 2018). Diccionario jurídico y de ciencias sociales en línea. Recuperado el 15 de Agosto de 2019, de Empleador: <https://diccionario.leyderecho.org/empleador/>

Salirroras, L., & Lázaro, N. (2010). Ventajas de la ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa, aplicada a la empresa ENCASA SAC en el periodo 2010 en la ciudad de Trujillo. Tesis para optar el título de contador público, Universidad Privada del Norte, Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas, Trujillo - Perú. Recuperado el 12 de Julio de 2019, de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/120/Salirroras%20Burgos%2c%20Lorena%20del%20Rocio.pdf?isAllowed=y&sequence=3>

Sandoval, G. (2014). La informalidad laboral: Causas generales. *Equidad y Desarrollo*(22), 9-45. Recuperado el 15 de Julio de 2019, de <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol11/iss22/2/>

Sistema Nacional de Pensiones. (15 de Marzo de 2019). www.goe.pe - Plataforma digital única del estado peruano. Recuperado el 10 de Julio de 2019, de Elegir sistema de pensiones: <https://www.gob.pe/515-elegir-sistema-de-pensiones>

Soria, J. (2017). Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la superintendencia nacional de fiscalización laboral en la municipalidad provincial de Huarney-2016. Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad César Vallejo, Escuela Académico Profesional de Derecho, Nuevo Chimbote - Perú. Recuperado el 16 de Mayo de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12624/soria_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toyama, J., & Rodríguez, F. (Enero de 2014). Manual de fiscalización laboral. *Revista Gaceta Jurídica S.A.* Recuperado el 11 de Mayo de 2019, de <https://es.scribd.com/document/268296663/Manual-de-Fiscalizacion-Laboral-pdf>

Universidad Interamericana para el desarrollo. (2007). Derecho laboral. Recuperado el 15 de Mayo de 2019, de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/ejec/AE/DL/S01/DL01_Lectura.pdf

Vega, G. (2015). Incidencia de la ley de formalización laboral N° 30056 en los trabajadores de las mypes del sector comercio en el distrito de Huaraz 2015. Tesis para optar el título de contador público, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Facultad de economía y contabilidad, Huaraz - Perú. Recuperado el 3 de Julio de 2019, de <https://es.scribd.com/document/312609687/Universidad-Nacional-Santiago-Antunez-de-Mayolo-s>

Vilela, A., & Valverde, I. (6 de Noviembre de 2018). Depósitos por CTS - obligaciones y derechos para empleadores y trabajadores. *Jurídica - Suplemento del Diario Oficial El Peruano*. Recuperado el 14 de Julio de 2019, de La compensación por tiempo de servicios: <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/713/web/pages.html>

- Walker, F. (1967). Concepto personal del derecho del trabajo. Editorial jurídica de Chile. Recuperado el 2 de Mayo de 2019, de <https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=documentos/10221.1/36437/1/214584.pdf>
- Webb, R. (6 de Diciembre de 2015). El Comercio. Recuperado el 12 de Julio de 2019, de <https://elcomercio.pe/opinion/rincon-del-autor/informalidad-richard-webb-250104>
- Yepez, W. (2016). De los siniestros que afectan gravemente la propiedad o los bienes de las y los trabajadores. Tesis para optar el título de abogado de los tribunales de la república, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Facultad de Jurisprudencia, Ambapato - Ecuador. Recuperado el 14 de Julio de 2019, de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5291/1/PIUAAB025-2016.pdf>

Anexos

Anexo 01 Cuestionario De Encuesta Anónimo

(Dirigido a los trabajadores en las MYPEs- Ferreteras en la ciudad de Tingo María)

I. INTRODUCCIÓN:

Buenos Dias (tardes)

Sr (a) trabajador, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información

que será muy útil para el proyecto de tesis titulado “**INFRACCIONES**

LABORALES EN LAS MYPES- FERRETERAS EN LA CIUDAD DE TINGO

MARÍA: 2017”, trabajo de investigación de la Facultad de Contabilidad de la

Universidad Na

cional Agraria de la Selva (UNAS). Es de aclarar que la información brindada por

usted es exclusivamente de carácter académico por lo que mucho agradeceré su

colaboración.

II. POR FAVOR MARQUE CON UNA “X” Y RESPONDA LAS PREGUNTAS

SIGUIENTES:

1. Masculino 2. Femenino

¿Indique usted su grado de instrucción?

1. Universidad

2. Técnico

3. Secundaria

4. Primaria

¿Cuánto tiempo viene laborando usted en esta empresa?

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| 1. Hace 1 año a mas | <input type="checkbox"/> |
| 2. Hace 6 meses | <input type="checkbox"/> |
| 3. Hace 3 meses | <input type="checkbox"/> |
| 4. Hace 1 mes | <input type="checkbox"/> |

A. FISCALIZACIÓN DE SUNAFIL.

PLAN DE CONTROL DE FISCALIZACION

1. ¿Considera usted que la SUNAFIL elabora un plan de fiscalización para los controles laborales en las ferreterías?

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. Totalmente en desacuerdo | <input type="checkbox"/> |
| 2. Desacuerdo | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | <input type="checkbox"/> |
| 4. De acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| 5. Totalmente de acuerdo | <input type="checkbox"/> |

OPERATIVOS DE CONTROL

2. ¿Considera usted que los operativos de control que realiza la SUNAFIL en sus centros de trabajo le permiten hacer valer sus derechos laborales?

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. Totalmente en desacuerdo | <input type="checkbox"/> |
| 2. Desacuerdo | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | <input type="checkbox"/> |
| 4. De acuerdo | <input type="checkbox"/> |
| 5. Totalmente de acuerdo | <input type="checkbox"/> |

ACTIVIDADES DE FISCALIZACION

3. **¿Cuándo SUNAFIL realiza las actividades de fiscalización considera usted que se interesan por su tipo de contrato, remuneraciones y beneficios laborales?**

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

CHARLAS LABORALES

4. **¿La SUNAFIL realiza jornada de charlas en temas laborales que le permiten hacer valer sus derechos del trabajador?**

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

TRANSPARENCIA

5. **¿Cuándo los fiscalizadores de SUNAFIL realizan una inspección lo hacen velando por sus derechos como trabajador?**

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

B. DERECHOS LABORALES**CONTRATO LABORAL**

6. ¿Considera usted que la empresa donde labora se preocupa por brindarle una estabilidad laboral mediante un contrato de trabajo?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

REMUNERACION MINIMA VITAL

7. ¿Cree usted que el sueldo que percibe actualmente se ajusta al sueldo mínimo vital de nuestro país?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

PAGO DE VACACIONES

8. ¿Cuándo usted hace uso de sus vacaciones (15 días al año) la ferretería donde labora le remunera (paga) de manera normal?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

GRATIFICACIONES Y CTS

9. **¿Considera usted en la empresa donde labora le cumplen con pagos de las gratificaciones y CTS de acuerdo a ley?**

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

CONTROLES DE ASISTENCIA

10. **¿Considera usted que la ferretería en la que trabaja realiza el control de asistencia con la finalidad de garantizarle un pago de acuerdo a las horas trabajadas?**

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Anexo 02. GUIA DE ENTREVISTA

(DIRIGIDO A FUNCIONARIOS DE LA SUNAFIL)

I. INTRODUCCION:

Sr(es). Funcionarios, la presente Guía de Entrevista tiene como finalidad obtener información sobre **“INFRACCIONES LABORALES DE LAS MYPE- FERRETERAS EN LA CIUDAD DE TINGO MARÍA: 2017”**, trabajo de investigación de la especialidad de Ciencias Contables de la UNAS. Es de aclarar que la información brindada por usted es exclusivamente para trabajo de investigación.

II. ASPECTOS GENERALES:

5. Cargo.....
6. Tiempo de cargo.....Años

III. PREGUNTAS

FISCALIZACION DE SUNAFIL.

PLAN DE CONTROL DE FISCALIZACIÓN

7. ¿Existe un plan de control de fiscalización?

a) Si

b) No

Si contesto NO, diga ¿cuál es la razón?

.....

.....

.....

.....

8. ¿Tienen un plan de control de fiscalización exclusivo por sectores al momento de fiscalizar?

a) Si

b) No

OPERATIVOS DE CONTROL

9. ¿El inspector de SUNAFIL realiza operativo de control a los trabajadores de MYPES- Ferreteras en la ciudad de Tingo María?

a) Si

b) No

Si Contesto SI, diga ¿Cuántos inspectores realizan el operativo de control en las MYPES- Ferreteras en la ciudad de Tingo María?

.....

.....

.....

.....

ACTIVIDADES DE FISCALIZACIÓN

10. ¿Cuándo el inspector de SUNAFIL realiza una fiscalización a la empresa que documento exigen en cuanto al pago del trabajador?

a) Recibo por Honorario

b) Planilla

c) Pago por horas extras

Otros (especifique).....
.....

11. ¿cuándo fue la última fiscalización en las MYPE- Ferreteras de la ciudad de Tingo María?

- a) 6 meses
- b) 3 meses
- c) 1 mes
- d) 1 semana
- e) Otros

(especifique).....
.....

ORIENTACIONES LABORALES

12. ¿SUNAFIL realiza orientaciones laborales a los trabajadores de la empresa?

- a) Si
- b) No
- c) Algunas veces

Si contesto Si, diga ¿cuantas veces durante el año realiza las orientaciones laborales a los trabajadores de la empresa?

.....
.....

Anexo 03. Matriz de consistencia.

INFRACCIONES LABORALES DE LAS MYPES- FERRETERAS EN LA CIUDAD DE TINGO MARÍA:2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	INDICADORES
Interrogante general	Objetivo general	Hipótesis general		
❖ ¿Cuál es el nivel de las Infracciones Laborales de las MYPES-Ferreteras en la ciudad de Tingo María?	❖ Determinar el nivel de Infracciones Laborales de las MYPES-Ferreteras en la ciudad de Tingo María.	❖ El nivel de Infracciones Laborales es alto en las MYPES-Ferreteras en la ciudad de Tingo María.	<u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u> FISCALIZACIÓN DE	❖ Plan de control de fiscalizaciónX1 ❖ Operativos de control.....X2 ❖ Actividades de fiscalización.....X3
Interrogante específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específico	SUNAFIL	❖ Charlas laborales.....X4 ❖ Transparencia..... X5
❖ ¿Cómo perciben los trabajadores de las MYPES-Ferreteras la labor de fiscalización que realiza la Sunafil en sus centros de labores?	❖ Analizar la percepción que los trabajadores tienen de la labor de fiscalización que realiza la Sunafil en las ferreterías en la ciudad de Tingo Maria .	❖ Los trabajadores de las ferreterías perciben que la fiscalización que realiza la Sunafil es medio en sus centros laborales.	<u>VARIABLE</u>	❖ Contrato laboral Z1
❖ ¿Qué percepción tiene los trabajadores acerca del cumplimiento de sus derechos laborales en las ferreterías de la ciudad de Tingo María?	❖ Evaluar la percepción que tienen los trabajadores acerca del cumplimiento de sus derechos laborales en las ferreterías de la ciudad de Tingo María.	❖ Los trabajadores perciben que las ferreterías de la ciudad de Tingo María cumplen sus derechos laborales en un nivel medio.	<u>DEPENDIENTE</u> DERECHOS LABORALES	❖ Remuneración Mínima vital Z2 ❖ Pago de vacaciones Z3 ❖ Gratificaciones y CTS Z4 ❖ Controles de asistencia en elZ5 centro de trabajo

Anexo 04. Tabulacion de Encuesta

	Fiscalizacion de Sunafil						Derecho Laboral								
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10				
1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	3	1	3	4
2	3	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4
3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	2	3	1	3	2
4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1
5	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1
6	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	1
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	1	2	1
8	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	3	1	2	1
9	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	1	3	1
10	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1
11	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	3	1	3	1
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3
13	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3
14	3	3	4	3	3	3	1	2	3	2	1	2	1	1	1
15	3	4	4	1	4	3	1	2	2	3	4	4	1	1	1
16	3	2	4	2	4	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3
17	2	2	2	2	4	3	1	3	4	2	2	2	2	3	3
18	2	2	1	2	2	2	1	2	4	2	1	2	1	3	3
19	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	3	2
20	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2	3
21	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	3	2	1	4
22	2	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	1	4
23	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	5
24	1	1	1	1	1	1	4	2	4	4	4	4	1	1	4
25	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	1	3	4
26	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	1	3
27	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	1
29	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	1	2	1
30	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	1	2	2
31	3	3	3	3	3	3	1	1	4	1	1	1	1	3	3
32	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	4	4	1	1	1