

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES EN
TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN AUTOSERVICIOS
DE ABARROTES, HUÁNUCO – 2021”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Aguirre Pinedo, Magali Estela

ASESOR: Ponce E Ingunza, Félix

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho civil
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22517601

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22402569

Grado/Título: 0000-0003-0712-1414

Código ORCID: Doctor en ciencias de la educación

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Chamoli Falcón, Andy Williams	Doctor en gestión empresarial	43664627	0000-0002-2758-1867
2	Peralta Baca, Hugo Baldomero	Abogado	22461001	0000-0001-5570-7124
3	Santiago Chávez, Anais	Maestra en derecho y ciencias políticas, con mención en: derecho procesal	44083902	0000-0001-7697-8775

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:35 horas del día 17 del mes de febrero del año dos mil veintidós, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado calificador mediante la plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

Dr. Andy Williams Chamoli Falcón : Presidente
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca : Secretario
Mtra. Anais Santiago Chávez : Vocal

*Nombrados mediante la Resolución N° 200-2022-DFD-UDH de fecha 10 de febrero de 2022, para evaluar la Tesis intitulada “**CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES EN TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN AUTOSERVICIOS DE ABARROTES, HUÁNUCO – 2021**”, presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **Magali Estela AGUIRRE PINEDO** para optar el Título profesional de Abogada.*

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobada por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de bueno

Siendo las 17:20 horas del día 17 del mes de febrero del año 2022 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.

.....
Dr. Andy Williams Chamoli Falcón
Presidente

.....
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca
Secretario

.....
Mtra. Anais Santiago Chávez
Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 200-2022-DFD-UDH
Huánuco, 10 de febrero de 2022.

Visto, el ID 331359-000000023 de fecha 03 de febrero de 2022 presentado por la bachiller **Magali Estela AGUIRRE PINEDO**, quien pide fecha y hora de sustentación de tesis, llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional intitulado: **“CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES EN TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN AUTOSERVICIOS DE ABARROTES, HUÁNUCO – 2021”**, para optar el título profesional de abogada;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogada.

Que, mediante Resolución N° 292-2015-R-CU-UDH de fecha 16 de marzo de año 2015 se crea el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 36 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Resolución N° 1522-2021-DFD-UDH que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado: **“CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES EN TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN AUTOSERVICIOS DE ABARROTES, HUÁNUCO – 2021”** presentado por la bachiller **Magali Estela AGUIRRE PINEDO** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la UDH

Que, mediante Resolución N° 1892-2021-DFD-UDH de fecha 17 de diciembre de 2021 el Dr. Félix PONCE E INGUNZA Asesor del Proyecto de Investigación intitulado: **“CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES EN TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN AUTOSERVICIOS DE ABARROTES, HUÁNUCO – 2021”**, aprueba el informe final de la Investigación;

Que, con Resolución N° 064-2022-DFD-UDH de fecha 14 de enero de 2022, se declara apta a la bachiller para sustentar la Tesis;

Que, en cumplimiento al Art. 29 del Reglamento de Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en los Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y a las atribuciones del Decano conferida mediante Resolución N°795-2018-R-CU-UDH de fecha 13 de julio de 2018;



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 200-2022-DFD-UDH
Huánuco, 10 de febrero de 2022.

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **DESIGNAR** al Jurado Calificador para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, doña **Magali Estela AGUIRRE PINEDO** para obtener el Título Profesional de **ABOGADA** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Dr. Andy Williams CHAMOLI FALCÓN	:	Presidente
Abg. Hugo Baldomero PERALTA BACA	:	Secretario
Mtra. Anais SANTIAGO CHÁVEZ	:	Vocal

Artículo Segundo. - Señalar el día jueves 17 de febrero a horas 4:30 pm., dicha Sustentación publica de manera virtual Google meet.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
[Firma]
Dr. FERNANDO CORCONO BARRUETA
DECANO

DEDICATORIA

A mis padres Pascual y Nereyda, por estar a mi lado brindándome su apoyo y sus sabios consejos, para ser cada día mejor persona.

A mi amado esposo Floriano Sabrera, por estar en todo momento a mi lado, apoyándome en los momentos más difíciles con todo su amor para lograr mis metas.

A mis hijos Valeria Aracely y Álvaro Eduardo, por ser mi motor y motivo en todo momento de mi vida, ya que me dan la fortaleza y las fuerzas para seguir adelante y luchar por mis ideales.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la vida, salud, sabiduría y por nunca soltar mi mano y caminar conmigo siempre.

A mi amada familia, por estar al lado mío en todo momento, brindándome su cariño y amor para seguir adelante.

A los docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad de Huánuco, quienes con sus enseñanzas y sabios consejos supieron forjar en mí, conocimientos, con la finalidad de que pueda ayudar a las personas en situaciones de vulnerabilidad.

Al Dr. Félix Ponce e Ingunza, quien con su paciencia y enseñanza, me ha asesorado en la parte técnica permitiéndome conocer nuevos horizontes en el mundo de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
SUMMARY.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I.....	12
1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1 Descripción del problema	12
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Problema Principal:	13
1.2.2 Problemas Específicos:.....	13
1.3 Objetivo General.....	14
1.4 Objetivos específicos.....	14
1.5 Justificación de la Investigación.....	14
1.6 Limitaciones de la Investigación	15
1.7 Viabilidad de la Investigación.....	15
CAPÍTULO II.....	16
2 MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Antecedentes de la Investigación	16
2.1.1 Antecedentes Internacionales	16
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	17
2.1.3 Antecedentes Locales	19
2.2 Bases Teóricas	20
2.2.1 Cumplimiento de beneficios sociales en el Perú	20
2.2.2 Cumplimiento de beneficios sociales en el mundo.....	21
2.2.3 Derecho del trabajo en el Perú	22
2.2.4 Fuentes del derecho laboral	23
2.2.5 Derechos individuales de trabajo	25
2.2.6 Elementos consecutivos para la relación laboral	26

2.2.7	Contrato de trabajo:.....	26
2.2.8	Los derechos laborales constitucionales son irrevocables e irrenunciables.....	26
2.3	Definiciones conceptuales	27
2.3.1	Cumplimiento	27
2.3.2	Beneficios Sociales.....	27
2.3.3	Regimén de la actividad privada	27
2.3.4	Trabajador.....	27
2.3.5	Autoservicios	28
2.3.6	Abarrotes.....	28
2.3.7	Huánuco.....	28
2.4	Hipotesis.....	28
2.5	Variables.....	28
2.5.1	Variable de independiente.....	28
2.5.2	Variable dependiente	28
2.6	Operacionalización de variables	29
CAPÍTULO III.....		30
3	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.1	Tipo de investigación	30
3.1.1	Enfoque.....	30
3.1.2	Alcance o Nivel.....	30
3.1.3	Diseño.-.....	30
3.2	Población y muestra	31
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.3.1	Para la recolección de datos	31
3.4	Para la presentación de los datos.....	31
3.5	Para el análisis e interpretación de los datos.....	32
CAPITULO IV.....		33
4	RESULTADOS.....	33
4.1	Procesamiento de datos	33
4.2	Contrastación de hipótesis.....	53
CAPITULO V.....		54
5	DISCUSIONES DE RESULTADOS	54
5.1	Contrastación de los resultados del trabajo de investigación	54

CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. conocimiento que los trabajadores de la empresa han firmado contrato de trabajo.....	33
Tabla 2. ¿Usted ha firmado contrato de trabajo con la empresa?	35
Tabla 3. ¿Se encuentra usted actualmente en planilla?	36
Tabla 4. ¿Tiene usted conocimiento que es asignación familiar?.....	37
Tabla 5. ¿Sabe usted, que su asignación familiar aplica el 10% de su remuneración mínima vital?.....	38
Tabla 6. ¿Goza usted de vacaciones?.....	39
Tabla 7. ¿Sus vacaciones son remuneradas?	40
Tabla 8. ¿Tiene usted descanso semanal?.0++	41
Tabla 9. ¿Cuándo usted realiza trabajo fuera de sus 8 horas legales, le pagan horas extras?	42
Tabla 10. ¿Cuándo usted trabaja en horario nocturno, le pagan por las horas trabajadas con la sobretasa nocturna?	43
Tabla 11. ¿La empresa cumple con pagarle las gratificaciones en julio y diciembre?	44
Tabla 12. ¿La empresa cumple con darle el comprobante de depósito de CTS (compensación por tiempo de servicio) en mayo y noviembre?	45
Tabla 13. ¿Tiene usted seguro de salud?.....	46
Tabla 14. ¿De acuerdo al trabajo que realiza, cree usted que necesita un seguro adicional?.....	47
Tabla 15. ¿Tiene usted un Seguro Contra todo Riesgo SCTR?	48
Tabla 16. ¿Está usted afiliado al fondo de pensiones?.....	49
Tabla 17. ¿Usted recibe algún porcentaje por las ventas que realiza?.....	50
Tabla 18. ¿La empresa cumple con darle asignación escolar?	51
Tabla 19. ¿Recibe usted algún bono adicional al pago de su remuneración?	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. conocimiento que los trabajadores de la empresa han firmado contrato de trabajo	33
Figura 2. ¿Usted ha firmado contrato con la empresa?	35
Figura 3. ¿Se encuentra usted actualmente en Planilla?.....	36
Figura 4. ¿Tiene usted conocimiento que es asignación familiar?.....	37
Figura 5. ¿Sabe usted, que su asignación familiar aplica el 10% de su remuneración mínima vital?.....	38
Figura 6. ¿Goza usted de vacaciones?	39
Figura 7. ¿Sus vacaciones son remuneradas?.....	40
Figura 8. ¿Tiene usted descanso semanal?	41
Figura 9. ¿ Cuándo usted realiza trabajo fuera de sus 8 horas legales, le pagan horas extras?	42
Figura 10. ¿ Cuándo usted trabaja en horario nocturno, le pagan por las horas trabajadas con la sobretasa nocturna?	43
Figura 11. ¿La empresa cumple con pagarle las gratificaciones en julio y diciembre?	44
Figura 12. ¿ La empresa cumple con darle el comprobante de depósito de CTS (compensación por tiempo de servicio) en mayo y noviembre?	45
Figura 13. ¿Tiene usted Seguro de Salud?	46
Figura 14. ¿ De acuerdo al trabajo que realiza, cree usted que necesita un seguro adicional?.....	47
Figura 15. ¿ Tiene usted un Seguro Contra todo Riesgo SCTR?.....	48
Figura 16. ¿ Está usted afiliado al fondo de pensiones?	49
Figura 17. ¿ Usted recibe algún porcentaje por las ventas que realiza?	50
Figura 18. ¿ La empresa cumple con darle asignación escolar?	51
Figura 19. ¿ Recibe usted algún bono adicional al pago de su remuneración?	52

RESUMEN

La presente tesis, titulado “Cumplimiento de los beneficios sociales en trabajadores del régimen privado en autoservicios de abarrotes en Huánuco – 2021”, esta investigación tuvo como objetivo determinar el cumplimiento de los Beneficios sociales en los trabajadores del régimen privado, toda vez que actualmente es un problema relevante en nuestro país, es por ello que se realizó el tipo de investigación sustantiva, con el propósito de conocer la situación actual de los trabajadores dentro de su centro laboral, teniendo en cuenta que ello ayuda a la actividad económica del país y al beneficio de los trabajadores y a su entorno familiar que dependen de él.

En tal sentido, nace como un aporte a fin de mitigar la problemática que actualmente se vive en nuestra sociedad, teniendo en cuenta que los beneficios sociales es un derecho que tiene todo trabajador, por lo que, el empleador debe dar el cumplimiento a la normativa laboral vigente, es por ello, que en este trabajo se ha recabado información a 30 trabajadores que actualmente se encuentran laborando en los autoservicios de abarrotes en nuestra ciudad, utilizando la técnica de la encuesta, que tuvo como finalidad recoger los datos, que se han obtenido de las respuestas de las personas encuestadas para ello utilizamos como instrumento el cuestionario, a fin de poder recabar información de nuestra muestra de estudio, y obtener información relevante.

Palabras Clave: Cumplimiento, Beneficios Sociales, Trabajadores, Régimen de la Actividad Privada, Autoservicios de Abarrotes.

SUMMARY

The present thesis, entitled "Compliance of social benefits in workers of the private regime in grocery self-services in Huánuco - 2021", this research aimed to determine the compliance of social benefits in workers of the private regime, since it is currently a relevant problem in our country, that is why the type of substantive investigation was carried out, with the purpose of knowing the current situation of workers within their workplace, taking into account that this helps the economic activity of the country and the benefit of the workers and their family environment that depend on it.

In this sense, it was born as a contribution in order to mitigate the problems that currently exist in our society, taking into account that social benefits are a right that every worker has, therefore, the employer must comply with the regulations current labor force, which is why in this work information has been collected from 30 workers who are currently working in grocery self-services in our city, using the survey technique, which was intended to collect data, which have been Obtained from the responses of the people surveyed, for this we used the questionnaire as an instrument, in order to be able to collect information from our study sample, in order to obtain relevant information.

Key Words: Compliance, Social Benefits, Workers, Private Activity Regime, Grocery Self-Services.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo al trabajo realizado, hemos podido evidenciar que en la actualidad existe una problemática en cuanto al cumplimiento de los beneficios sociales por parte de los empleadores, teniendo en cuenta que el trabajo es una fuente de ingreso para el desarrollo económico y personal del trabajador y su familia, para que puedan tener una mejor calidad de vida, motivo por el cual se han ido desarrollando normas legales, para que exista la igualdad de oportunidades y condiciones, con salarios digno de acuerdo a las funciones que vienen desarrollando.

Sin embargo, muchos de los trabajadores desconocen sobre los beneficios sociales que le corresponde, independientemente del tipo de contrato, en este caso estamos frente a los trabajadores del régimen de la actividad privada, en donde es una obligación del empleador brindarles todos los beneficios sociales de acuerdo a la normativa laboral comprendido dentro de ello: Situación laboral (contrato de trabajo, planilla), beneficios legales (remunerativos) beneficios legales (no remunerativos) y los beneficios convencionales.

En tal sentido, para empezar a realizar dicho trabajo de investigación se ha partido por el diagnóstico de la situación actual en nuestra población económicamente activa, por ello, se ha procedido tomar como muestra de investigación a 30 trabajadores de los autoservicios, con la finalidad de poder obtener información se ha realizado una encuesta que contiene un cuestionario de preguntas, para luego poder procesar la información y presentarlo a través de los gráficos estadísticos.

De la información obtenida se ha llegado a la conclusión que, efectivamente existe un gran incumplimiento por parte de los empleadores, ya que no se les esta otorgando a los trabajadores beneficios sociales de acuerdo a ley.

CAPÍTULO I

1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

En nuestra actualidad, el trabajo es la fuente de riqueza de la población económicamente activa donde el pago de los beneficios laborales en los trabajadores, es uno de los temas más relevantes que existe dentro de nuestra sociedad, principalmente, se da en las empresas privadas de las diversas actividades económicas, en este caso, se tomará en cuenta como eje principal los autoservicios de abarrotes. También, existe un gran interés por comprender si las condiciones de trabajo son adecuadas o inadecuadas teniendo en cuenta el grado de riesgo que existe en las labores que realiza el trabajador. Sin embargo, se tiene que tomar en consideración la estrecha relación que hay entre el trabajador y el empleador, por lo que es importante tener en cuenta un buen clima laboral donde esto permitirá un óptimo desarrollo personal de los trabajadores, y esto se verá reflejado en el interés que le ponga el trabajador al momento de realizar sus labores encomendadas dentro del centro laboral.

Por otro lado, el incumplimiento de dichos beneficios socio-laborales se da debido a la mala práctica de las normas laborales por parte de los empleadores y/o muchas veces por desconocimiento e informalidad de los trabajadores. En nuestro país, el sector informal es uno de los temas más relevantes, porque se da el incumplimiento parcial o absoluto, de la normativa establecida, que rompe el equilibrio entre la actividad laboral y el marco jurídico de la norma donde existe ciertos factores que pueden producir dicha informalidad. Por ejemplo, uno de ellos son los procesos migratorios de zonas rurales a urbanas que va acompañado la dinámica de modernización, con ello se disminuye la mano de obra, y la oferta laboral. En tal sentido, los trabajadores solo deberían centrarse en su desempeño laboral y obtener la satisfacción por el cumplimiento de la normativa laboral donde establece que se debe garantizar la dignidad, la seguridad y bienestar del trabajador; sin embargo, esto es un pensamiento utópico

porque la realidad social hace que los trabajadores deban preocuparse si el empleador va a cumplir o no con sus obligaciones laborales.

No obstante, existen denuncias realizadas por los trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en materia de pago de beneficios sociales, donde acuden de manera frecuente a estas entidades estatales para que puedan hacer valer sus derechos laborales.

Finalmente, el propósito de esta investigación, es saber la situación actual de los trabajadores y que ellos puedan conocer sobre los beneficios sociales que les corresponde por el simple hecho de ser trabajadores. Asimismo, esto será útil para que los empleadores de los Autoservicios puedan conocer e informarse acerca de las deficiencias y carencias que tienen dentro del área laboral a la que se dedican, debido a la informalidad laboral porque esto acarrea el incumplimiento y/o vulneración de las obligaciones laborales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema Principal:

¿En qué medida, se da el cumplimiento de los Beneficios sociales en los trabajadores del régimen de la actividad privada en los Autoservicios de Abarrotes en Huánuco, 2021?

1.2.2 Problemas Específicos:

Pe1. ¿Qué beneficios sociales legales se les otorgan a los trabajadores bajo del régimen privado, en los Autoservicios de Abarrotes en Huánuco, 2021?

Pe2. ¿Por qué hay deficiencia en el cumplimiento de los beneficios sociales en el régimen privado, en los Autoservicios de Abarrotes en Huánuco, 2021?

1.3 Objetivo General

Determinar el cumplimiento de los Beneficios sociales en los trabajadores del régimen privado en los Autoservicios de Abarrotes en Huánuco, 2021.

1.4 Objetivos específicos

Identificar los Beneficios sociales legales que se otorgan a los trabajadores del régimen privado en los Autoservicios de Abarrotes en Huánuco, 2021

Analizar cuáles son las causas más frecuentes para que exista el incumplimiento de los Beneficios sociales en los trabajadores del régimen privado en los Autoservicios de Abarrotes en Huánuco, 2021.

1.5 Justificación de la Investigación

Realizamos la presente investigación porque nos permitió determinar el cumplimiento de los Beneficios sociales en los trabajadores del régimen privado en los Autoservicios de Abarrotes en Huánuco - 2021, ya que, identificando el problema y teniendo en cuenta las causales, se ha podido ayudar a reducir la informalidad laboral, toda vez que el trabajador, es el más afectado cuando esta existe.

Cabe precisar, que este trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la situación en nuestra actualidad de los trabajadores sobre el cumplimiento de los Beneficios Sociales, lo cual fue muy importante para los empleadores de los Autoservicios, porque conocieron las deficiencias y carencias que existe dentro del área laboral que se está investigando y en un futuro puedan evitar tener problemas legales, debido al incumplimiento o a la vulneración de sus obligaciones laborales de esta manera evitarán las multas por parte de las entidades competentes del Estado.

Asimismo, ha sido de gran beneficio para los trabajadores, a fin de que al obtener el conocimiento sobre los beneficios sociales que les

corresponde no permitirán que se vulneren sus derechos, y tendrán la facultad de reclamar, si se daría el caso de algún incumplimiento, en contra del trabajador y de sus intereses de él y la de su familia como, por ejemplo: la explotación, o trabajar más horas de las establecidas en la ley y no pagar la remuneración mínima vital

1.6 Limitaciones de la Investigación

Respecto a las limitaciones del trabajo de investigación, se ha evidenciado que no se cuenta con una estadística confiable, de la cantidad de autoservicios de abarrotes en Huánuco.

Así como, falta de información actualizada y registros de la cantidad de trabajadores afectados por el cumplimiento de los Beneficios Sociales en el régimen de la actividad privada en los Autoservicios de Abarrotes en Huánuco

Finalmente, para superar estas limitaciones, por la naturaleza de esta investigación se empleamos la técnica de la encuesta en cada establecimiento, ya que no contamos con fuentes estadísticas confiables.

1.7 Viabilidad de la Investigación

El presente trabajo es viable, porque contamos con antecedentes bibliográficos en referencia a los beneficios sociales que tiene derecho todo trabajador y la normativa correspondiente. Además, hay la posibilidad de poder tener acceso a la información de la cantidad de denuncias que vienen realizando los trabajadores en referencia al incumplimiento de los beneficios sociales

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 *Antecedentes Internacionales*

CASTILLO RODRIGUEZ, Patrick Hermel (2012), El incumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada en la empresa privada. Universidad Nacional de Loja – Ecuador.

El autor de esta investigación aborda un problema jurídico de profunda resonancia social, cual es la falta del poder coercitivo del Código de Trabajo en cuanto a garantizar los derechos de la mujer trabajadora en estado de gestación, durante el parto o después de él, así como el periodo de lactancia, los que vendrían siendo vulnerados en el ámbito de la empresa privada, en detrimento de las declaraciones que realiza al respecto la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer y los tratados específicos dictados por la Organización Internacional del Trabajo, así como las disposiciones específicas que establece la constitución de la República del Ecuador.

El investigador concluye que, toda actividad que realiza el ser humano para producir bienes o servicios pueden dirigirse a su propio beneficio o en el de sus semejantes, permitiéndole contener mejor remuneración económica que a su vez le posibilite la satisfacción de sus necesidades y las de su familia.

Históricamente la mujer siempre ha sido relegada por todos los ámbitos del convivir social y por ende en el trabajo, solamente en las últimas décadas el derecho internacional y el derecho constitucional se orientan a garantizar la igualdad de acceso al trabajo por hombre y mujeres así como la aplicación del principio de igual remuneración por igual trabajo, sin embargo, en el campo de la práctica aún existen restricciones por

causa de género para el acceso a los mercados laborales sobre remuneración, sobre capacitación laboral y en general sobre condiciones de ejercicio del derecho al trabajo.

DAZA RODRIGUEZ, DIANA CAROLINA y OTROS, (2013) Análisis del Impacto de la compensación y beneficios en procesos liderados por el área de gestión Humana. Universidad Sergio Arboleda – Bogotá

Para la investigadora, ha sido muy importante porque ayuda a proponer métodos, estrategias y demás alternativas para obtener el mejor resultado de la interacción entre el ser humano, la máquina y los objetivos trazados por la organización despertando gran interés desde diferentes disciplinas del conocimiento, esto involucra una serie de procesos que facilitan o pueden incluso llegar a obstaculizar el cumplimiento de las metas y objetivos trazados por la compañía alineado especialmente a los recursos humanos.

Llega a la conclusión que un plan de compensación incluye incentivos y beneficios que ofrece una organización a sus empleados, a cambio del trabajo que realizan. Sin embargo, la compensación no debe limitarse solo a la cantidad o cumplimiento en las actividades, sino también a la calidad y valor agregado que ese trabajador aporta para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

GEORGE NIELS, HUAMAN MANCILLA SAÚL, GIRALDEZ PAUCAR (2014) La inspección de trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014”. Universidad de Huancavelica – Perú, a través de la investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014. Asimismo, determinar la relación entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica,

periodo 2014. Llegando a la conclusión, sobre la Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, Periodo 2014, se ha evidenciado el grado de relación que existe entre la inspección del trabajo y el pago de los beneficios sociales a los trabajadores del sector construcción. También se ha evidenciado que el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales.

ORTIZ CARTOLIN, KAREN JIMENA (2018) Limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca – 2017, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez 2018 Juliaca – Perú

En esta investigación el autor, se dilucida el tema de las microempresas informales las que actualmente están cobrando gran relevancia en el aspecto comercial, estas empresas son generadoras de empleo y contribuyen al ingreso económico de cada trabajador. La informalidad se está haciendo cada vez más visible porque se centra en las fricciones y sobre todo en los costos que el estado les impone.

En el Perú los trabajadores se encuentran ocupados en empleos informales; que generalmente son de mala calidad. Es decir, empleos que se ejercen en condiciones precarias, sin protecciones ni derechos y con bajos salarios y sin ningún tipo de estabilidad, trabajadores que no tienen el buen acceso a los servicios y beneficios por los empresarios informales, teniendo como objetivo Establecer si se limita el otorgamiento de beneficios sociales en los puestos de trabajo dentro del desarrollo de actividades comerciales empleados por empresarios informales en la ciudad de Juliaca.

Llegando a la conclusión, establece que, cumplen con la formalidad en un 12% frente a un 71% de actividades comerciales que no está formalizada donde en un 43% los empresarios informales no cumplen con el reconocimiento de los beneficios laborales por evitar la carga familiar y

pago de otros beneficios y en un 23% por irresponsabilidad y para explotar a sus trabajadores según opinión de los trabajadores

2.1.3 Antecedentes Locales

VERASTEGUI LAZARTE, Eduardo Martin (2016) Aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora en la ciudad de Huánuco en el año 2016. Universidad de Huánuco. Los beneficios Pensionarios en el Perú nacen desde la concepción de que los trabajadores durante sus años de actividad laboral realizan aportaciones a diferentes sistemas pensionarios con la finalidad de que en un futuro puedan gozar de beneficios que le permitan tener una vida digna. Actualmente en el Perú existen dos tipos de sistema de jubilación. El Sistema de Reparto, los cuales se encuentran a cargo del Sector Público. En un sistema de reparto las cotizaciones que realizan los trabajadores activos se utilizan para pagar las pensiones de quienes están jubilados en el momento presente y cuando estos trabajadores en actividad se jubilen, sus pensiones serán pagadas con las cotizaciones de quienes están trabajando en ese momento, formándose de esa manera la cadena contributiva pagador.

El derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social están reconocidos por nuestra Constitución Política como derechos fundamentales y dentro del Estado Peruano existen dos regímenes laborales claramente diferenciados, por un lado el régimen laboral de la actividad pública y por otro lado el régimen laboral de la actividad privada y ambos regímenes existen trabajadores dependientes o sujetos a subordinación y por su condición de trabajador dependiente perciben una remuneración mensual que constituye la base para realizar las aportaciones por concepto de pensiones, régimen de salud, seguro complementario de trabajo de riesgo, entre otros. Con respecto al aporte por pensiones el trabajador puede elegir contribuir al Sistema Privado de Pensiones (administrado por las Administradoras Privadas de Fondo de Pensiones - AFP) o al Sistema Nacional de Pensiones (administrado por la Oficina de Normalización Previsional - ONP).

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Cumplimiento de beneficios sociales en el Perú

Seguidamente damos a conocer las bases teóricas que sustentan sobre el cumplimiento de los beneficios sociales en trabajadores del régimen privado en los autoservicios de abarrotes; empieza que, en nuestro ordenamiento jurídico no existe una norma que establezca una definición del concepto “beneficios sociales”, pero sí se menciona en nuestra Constitución y en los mandatos legales más empleados sobre estos beneficios sociales que se le otorga al trabajador.

Ante ello, nuestra doctrina ha tratado dirigir este significado de lo que son los beneficios sociales.

Según señala el jurista Arce: “Estos beneficios aluden a las percepciones otorgadas por ley, cuyo objeto no es el de retribuir la prestación de servicios del trabajador, sino el de asegurar su inclusión social, así como el de su familia”.

Si bien es cierto, las definiciones supuestas en el mandato constitucional hacia el Estado son para garantizar un bienestar social tanto para el trabajador como para su familia. Por ejemplo, cuando hay la existencia de un monto dinerario asignado para gastos familiares al cual se le denomina “asignación familiar”. Asimismo, en el art. 24 de la Constitución establece que: “Derechos del trabajador El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente [...] los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”. Esto permite que haya una regulación salarial donde esto da a la creación de beneficios sociales como una herramienta auténtica para poder satisfacer las necesidades humanas fundamentales según sea el tipo de contrato y/o acuerdo que el trabajador y el empleador tengan.

En ese sentido, en la legislación existe montos que se tiene que pagar al trabajador por el vínculo laboral: asignación familiar de acuerdo a la Ley 25129, deben recibir el 10% del ingreso mínimo legal , asimismo,

sobre la participación en las utilidades refrendado por el Decreto Legislativo 677; teniendo como compensación por tiempo de servicios, en el Decreto Legislativo 650; el seguro de vida, Decreto legislativo 688, de acuerdo a la legislación, el trabajador tiene que percibir todos estos beneficios sociales.

2.2.2 Cumplimiento de beneficios sociales en el mundo

Los beneficios sociales a nivel mundial forman parte de la vida en común que tenemos todas las personas, quienes trabajamos para tener una mejor economía y con ello suplir nuestras necesidades y poderemos desarrollarnos dentro de la sociedad, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo sobre los beneficios de las normas nos dice: “Contribuye este marco jurídico elaborando y promoviendo normas internacionales del trabajo orientadas a garantizar el crecimiento económico y desarrollo vayan de la mano de la creación del trabajo decente [...], garantiza estas normas sean respaldadas por gobiernos, empleadores y trabajadores”.

En tal sentido, muchos consideran que las normas internacionales del trabajo tienen un costo elevado, lo cual afectaría al desarrollo económico. No obstante, muchos estudios demuestran que el cumplimiento de las normas van ayudar a que tengan un mejor rendimiento económico, ya que al tener un salario mínimo tienen es de acuerdo al tiempo que trabajan, habiendo una igualdad, lo que dará como resultado que los trabajadores se sientan contentos y podrán trabajar a gusto y dar su mayor esfuerzo para que tengan un mejor rendimiento y productividad dentro del área laboral.

Asimismo, durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en Septiembre de (2015) “El trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente – creación de empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social se convirtieron en elementos centrales de la nueva agenda 2030 para el desarrollo sostenible”.

La Organización Internacional del Trabajo a través de sus objetivos para el 2030, busca la protección social de los derechos laborales de los trabajadores, para que puedan tener un mejor empleo, justo y remunerado.

2.2.3 Derecho del trabajo en el Perú

El derecho de trabajo en nuestro país, se puede definir como la fuerza que pone el ser humano para la realización o producción de algo, en donde la persona humana va a poner toda sus facultades físicas, morales e intelectuales para poder brindar un servicio, este derecho se encuentra reconocido en el art. 22 de la Constitución [...] *El trabajo es un deber y un derecho, en base al bienestar social y un medio de realización de la persona*, podemos identificar que existen dos aspectos: uno es de poder acceder a un puesto de trabajo y el otro es el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Asimismo, este derecho se da a partir de las relaciones entre trabajador y empleador, en donde el trabajador realizará un servicio estando subordinado y por ello recibirá una remuneración.

Según César Landa Arroyo define el Derecho al Trabajo como:

“El Derecho del Trabajo ha transitado por un proceso de constitucionalización, de modo tal que los derechos laborales han sido reconocidos como fundamentales en el Estado Social y Democrático de Derecho, brindando tutela a todos los trabajadores”

De esto se desprende, que el derecho al trabajo es un conjunto de normas jurídicas el cual va a regular la relación entre el trabajador y el empleador, teniéndose en cuenta que se realiza con la finalidad de garantizar sus derechos y beneficios sociales, de alguna manera trata de proteger la relación laboral de las partes involucradas.

Podemos mencionar como fue el surgimiento del Derecho del Trabajo en el Perú, a diferencia de Europa y otros lugares aquí en nuestro país el trabajo estuvo marcado por condiciones deplorables, ya que esas condiciones retrasaban a que se reafirmara nuestro derecho al trabajo, a

mediados del siglo XX, el crecimiento de nuestro país tanto en las zonas urbanas comenzó a desarrollar el comercio, con ello a incrementar los puestos de trabajo y también aparecieron las organizaciones sindicales peruanas, esta evolución del trabajo tuvo que pasar muchas luchas y sacrificio para lograr alcanzar todo los derechos y beneficios sociales que hoy gozan los trabajadores.

2.2.4 Fuentes del derecho laboral

Las fuentes del derecho laboral son normas jurídicas, ya que estas van a permitir delimitar el alcance de los derechos en situación de conflicto. Las fuentes analizadas son, la Constitución Política del Perú, los tratados Internacionales, las sentencias del Tribunal Constitucional, las leyes, reglamentos, etc.

Hay que tener en cuenta que en nuestra constitución siempre va contemplar las garantías que tienen los individuos y sobre todo la protección a los ciudadanos y trabajadores.

Costumbre: es una forma inicial consuetudinaria que va a consistir que se va a repetir en forma constante un acto que al pasar el tiempo se va a volver a repetir y esto se va a hacer muchas veces por necesidad y otras por que se volveran obligatoria.

Principios del Derecho al Trabajo: teniendo en cuenta que son líneas directrices que informan de manera directa o indirecta soluciones o pueden servir para encausar la aprobación de nuevas normas, asimismo, va a justificar la existencia de las normas, al momento de su interpretación, sustitución o su aplicación.

Cabe precisar, que estos principios van a ser de gran ayuda al momento de emplear la norma, lo cual se buscará una norma que sea más favorable al trabajador. Mencionaremos algunos principios del Derecho al Trabajo:

1. **Principio de Primacía de la Realidad:** determina que en caso de que exista discrepancia entre los hechos y lo declarado en los documentos,

se va a preferir siempre lo que haya ocurrido en la realidad. Teniendo en cuenta que este principio es protector del derecho laboral va operar cuando exista una situación discordante entre lo que dicen que ocurre y lo que efectivamente ocurre en la realidad.

2. **Principio de Indubio Pro Operario:** cuando el juez se encuentre en una disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, de esta manera va buscar un beneficio en el tiempo y no uno inmediato.
3. **Igualdad de Trato y No Discriminación:** se refiere a la regla que no debe existir discriminación en materia laboral, que esta a su vez se constituye del derecho fundamental la la igualdad ante la ley, es decir con este principio se busca la igualdad de oportunidades tanto en hombres y mujeres y de trato durante su permanencia en el trabajo.
4. **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos:** el objetivo de este principio es que no le va a permitir al trabajador que renuncia a sus derechos laborales ya reconocidos por la Constitución y por la leyes vigentes, teniendo en cuenta que va a reguardar sus intereses en su relación laboral, de alguna manera va a proteger al trabajador, quien es considerado la parte debil de la relación laboral.
5. **Principio de Legalidad:** este principio va a exigir que todo proceso se lleve con total transparencia de acuerdo a lo determinado por la ley y al debido proceso, ya que las faltas y prohibiciones tendrán que estar tipificas prohibiéndose su aplicación por analogías de conductas reprochables, también el uso de cláusulas generales en la tipificación de las prohibiciones.
6. **Principio de Inmediatez:** de acuerdo a este principio siempre tiene que haber un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador tome conocimiento de que existe una falta cometida por parte del trabajador y el momento en que se va a proceder a iniciar el procedimiento e imponer la sanción disciplinaria. Este principio como

contenido del Derecho al debido proceso constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador.

7. **Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad:** son mecanismos de control de la forma arbitraria que pueda tener el empleador en el uso de las facultades discrecionales con la finalidad de evitar que exista conductas abusivas del derecho, por ello se debe tomar criterios de razonabilidad y proporcionalidad eliminando de alguna manera que estas sean arbitrarias.
8. **Principio de continuidad:** este principio establece que si el trabajador trabaja en forma continua por un plazo mayor a lo que establece la ley, este trabajador alcanzará la protección contra el despido laboral y solo podrá ser despedido por causas establecidas en la ley.
9. **Condición más Beneficiosa:** este principio va suponer la existencia de una situación más beneficiosa, es decir la que va ser más favorable al trabajador.

2.2.5 Derechos individuales de trabajo

Son normas que rigen la relación entre un trabajador y el empleador en forma individual, teniendo en cuenta que es la relación jurídica entre las partes (trabajador – empleador), todo ello, teniendo en cuenta que el estado reconoce el derecho al trabajo como base del bienestar social, es por ello que la atención por parte del estado es prioritaria ya que tiene el deber de proteger especialmente a la madre, al niño y al adulto mayor. De acuerdo al Art. 24° de la constitución “El pago de remuneración y los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”.

- **La Relación Laboral:** son relaciones individuales de trabajo y estas se encuentra regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad competitividad laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, existen leyes que regulan la jornada de trabajo, así como los descansos remunerados, semanales, en días feriados y vacaciones, también otros beneficios.

2.2.6 Elementos consecutivos para la relación laboral

Son elementos esenciales de la relación laboral: que la prestación sea personal, el vínculo de subordinación y la contraprestación remunerativa.

- **Prestación personal del servicio:** esta prestación lo debe realizar el trabajador en forma personal y directa como persona natural.
- **Subordinación:** el trabajador va prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador, quién va indicar las órdenes para desarrollar su trabajo.
- **Remuneración:** contraprestación otorgada por el empleador al trabajador por sus servicios; también existe criterios previstos por ley en los cuales el empleado le va otorgar la contraprestación sin que exista el servicio como cuando se da los descansos remunerados, licencia con goce de haber.

2.2.7 Contrato de trabajo:

Es el acuerdo de voluntades entre una persona natural y el empleador que puede ser una persona natural o jurídica, lo cual el primero se obliga a poner a disposición su trabajo a cambio de una remuneración.

Cabe precisar, para que exista una relación laboral tiene que existir los tres elementos indispensable: Prestación personal, remuneración y subordinación.

2.2.8 Los derechos laborales constitucionales son irrevocables e irrenunciables

Aquí se hace referencia a la regla de la no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por nuestra constitución, también es reconocido por los tratados de los Derechos Humanos, ya que el estado se obliga a garantizar, toda vez, que de acuerdo al artículo V del Titulo Preliminar del Código Civil, la renuncia de

estos derechos sería nula sin efecto legal, también podemos mencionar que en el artículo 26 inc. 2 de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “ [...] derechos reconocidos por la constitución y la ley”.

2.3 Definiciones conceptuales

2.3.1 Cumplimiento

Es un estado cuando alguien o algo esta de acuerdo con las especificaciones de la legislación establecida, es decir que es una obligación que se debe de cumplir.

2.3.2 Beneficios Sociales

Son las retribuciones y beneficios que recibe todo trabajador a parte de su sueldo, a fin de que puedan tener una mejor calidad de vida, tanto para ellos como para su familia, por el servicio prestado dentro de la empresa.

Asimismo, el término de beneficio social, es empleado a menudo tanto por los trabajadores, empleadores, aún cuando la misma doctrina no la define, nosotros podemos entender, que son beneficios para que el trabajador realice sus actividades con entusiasmo y sea como una compensación económica por el trabajo que brinda tanto en su desgaste físico como intelectual, todo ello en bien de la empresa.

2.3.3 Régimen de la actividad privada

De acuerdo a nuestra legislación, este régimen establece derechos y beneficios en el sector privado, mediante el cual pueden fijar sus propias condiciones, por ejemplo: en los contratos de trabajo, que es un acuerdo entre el trabajador y el empleador.

2.3.4 Trabajador

Es la persona que desempeña un servicio, trabajo, u actividad que realiza, a fin de que le paguen un salario o remuneración por parte de su empleador.

2.3.5 Autoservicios

Son establecimientos, comercios y restaurantes que tienen las mercancías expuestas para que el cliente se pueda servir él mismo, y luego al momento de salir de la tienda pueda realizar el pago respectivo en caja.

2.3.6 Abarrotes

Es un conjunto de artículos como: víveres, bebidas, conservas, enlatados, salsas, etc. Estos productos se pueden comprar por unidad.

2.3.7 Huánuco

El departamento de Huánuco se encuentra ubicado en la zona centro oriental del país, contando con una superficie de 36 850 km², equivalente al 2,9 por ciento del territorio nacional. Se distinguen dos microrregiones naturales, la sierra con 22 012 km² y la selva con 14 837 km², está dividido en 11 Provincias y 77 Distritos, cuenta con una población de 304,487 habitantes según el Censo Nacional del 2017.

2.4 Hipotesis

Es probable, que los empleadores no cumplan con otorgar los Beneficios Sociales a los trabajadores del régimen de la actividad privada en los Autoservicios de Abarrotes en la ciudad de Huánuco en el año 2021.

2.5 Variables

2.5.1 Variable de independiente

Régimen privado

2.5.2 Variable dependiente

Cumplimiento de los Beneficios Sociales

2.6 Operacionalización de variables

VARIABLES	ASPECTOS O DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente RÉGIMEN PRIVADO	SITUACIÓN LABORAL	Contratos de trabajo
		Planilla
Variable Dependiente CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES	BENEFICIOS LEGALES (REMUNERATIVOS)	Asignación Familiar
		Descansos remunerados (vacaciones, descansos semanales, feriados)
		Horas Extras, horas nocturnas
		Gratificaciones julio - diciembre
	BENEFICIOS LEGALES (NO REMUNERATIVOS)	Seguro de salud
		Seguro Contra todo Riego - SCTR
		AFP
		CTS
	BENEFICIOS CONVENCIONALES	Partición de utilidades
		Asignación Escolar
Bonos		

CAPÍTULO III

3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación que utilizamos es de tipo sustantivo, ya que el propósito de esta investigación era conocer la situación actual de los trabajadores dentro de su centro laboral, sobre el cumplimiento de pago de los beneficios sociales a trabajadores del régimen privado de los autoservicios de abarrotes en la ciudad de Huánuco, teniendo en cuenta, que es un tema relevante en cuanto a la formalización laboral de los trabajadores, ya que ello ayuda a la actividad económica del país y al beneficio de los trabajadores y a su entorno familiar que dependen de él.

3.1.1 Enfoque

El enfoque es cuantitativo, por cuanto se enfoca en que los datos deben ser proporcionados numéricamente es decir van a ser cuantificables, con la finalidad de poder generar resultados recurriendo a la estadística, a partir de la recolección de datos, para así probar la hipótesis, con el objetivo de obtener resultados válidos.

3.1.2 Alcance o Nivel

La presente investigación se adscribe al nivel descriptivo, porque estuvo centrada en la descripción del cumplimiento de beneficios sociales que se otorga a los trabajadores del regimen privado en autoservicios.

3.1.3 Diseño.-

Por la naturaleza de la investigación, en el presente estudio se utilizó el diseño descriptivo simple.

M

O

Donde:

M = Muestra en estudio.

O = Observación de la muestra.

3.2 Población y muestra

Por la naturaleza de la investigación la población y muestra de estudio lo constituyen 30 trabajadores de autoservicios.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Para la recolección de datos

Para la recolección de datos utilizamos los medios técnicos que es lo siguiente:

- Recopilación de datos: la encuesta y el fichaje.
- La técnica del fichaje para la elaboración del marco teórico, hemos empleado fichas bibliográficas, fichas textuales; que fueron elaborados en los diversos momentos de la investigación, teniendo en cuenta que nos permitirá manejar tanto datos teóricos y prácticos de la investigación.
- La encuesta, es una técnica de aplicación que tuvo como finalidad recoger los datos, que se han obtenido de las respuestas de las personas encuestadas para ello utilizamos como instrumento el cuestionario, a fin de poder recabar información de nuestra muestra de estudio, luego para realizar una interpretación a partir de una estadística básica. Se elaboró un cuestionario con preguntas que fueron tomadas de los indicadores y dimensiones de la variable de trabajo.

3.4 Para la presentación de los datos

Lo llevamos a cabo usando el programa de microsoft excel, hoja de cálculo, mediante el cual procesamos los datos obtenidos de la aplicación

del instrumento de investigación que fue la encuesta .

3.5 Para el análisis e interpretación de los datos

Para la presentación del análisis e interpretación de los datos obtenidos, empleamos las tablas y gráficos estadísticos, a fin de realizar el análisis descriptivo de los resultados de cada uno de los instrumentos aplicados de la variable de trabajo.

CAPITULO IV

4 RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos

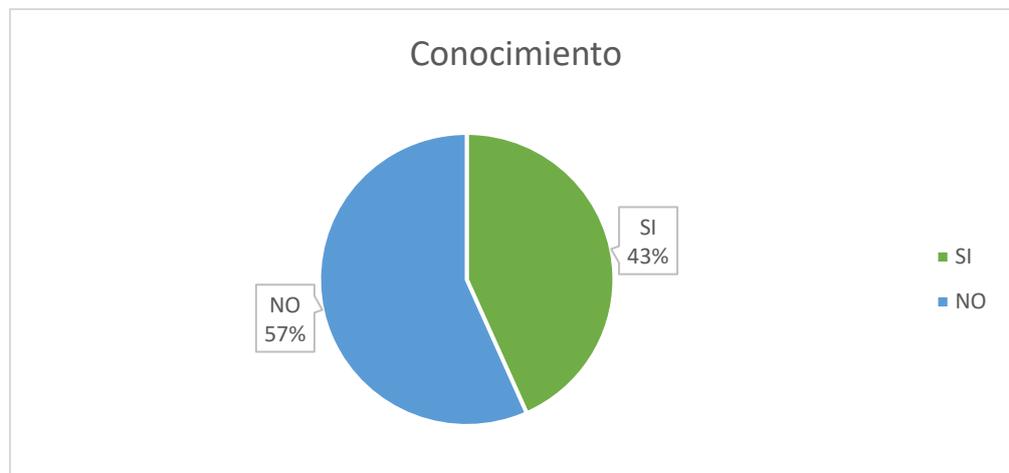
Luego de la realización y aplicación de manera presencial de nuestro instrumento de investigación, que a través de una encuesta, siendo nuestra muestra 30 trabajadores de los autoservicios de abarrotes en la ciudad de Huánuco, dando como resultado lo siguiente:

Tabla 1.
conocimiento que los trabajadores de la empresa han firmado contrato de trabajo

Conocimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	13	43 %
NO	17	57%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos
Elaboración : La investigadora

Figura 1.
conocimiento que los trabajadores de la empresa han firmado contrato de trabajo



Fuente: Tabla N°01
Elaboración: La investigadora

Análisis e Interpretación:

De lo observado en la Tabla 1, sobre el conocimiento que los trabajadores de la empresa han firmado contrato de trabajo, de los encuestados, se puede ver que del total de encuestados que son 30 (100%), el 57%; es decir 17 trabajadores no tienen conocimiento que los trabajadores han firmado contrato de trabajo con la empresa, y el 43%; 13 trabajadores señalaron que si tienen conocimiento que los trabajadores han firmado contrato de trabajo con la empresa.

Del análisis se puede observar que más de la mitad de los trabajadores de la empresa no tienen conocimiento que los trabajadores de la empresa hayan firmado contrato de trabajo.

Tabla 2.

¿Usted ha firmado contrato de trabajo con la empresa?

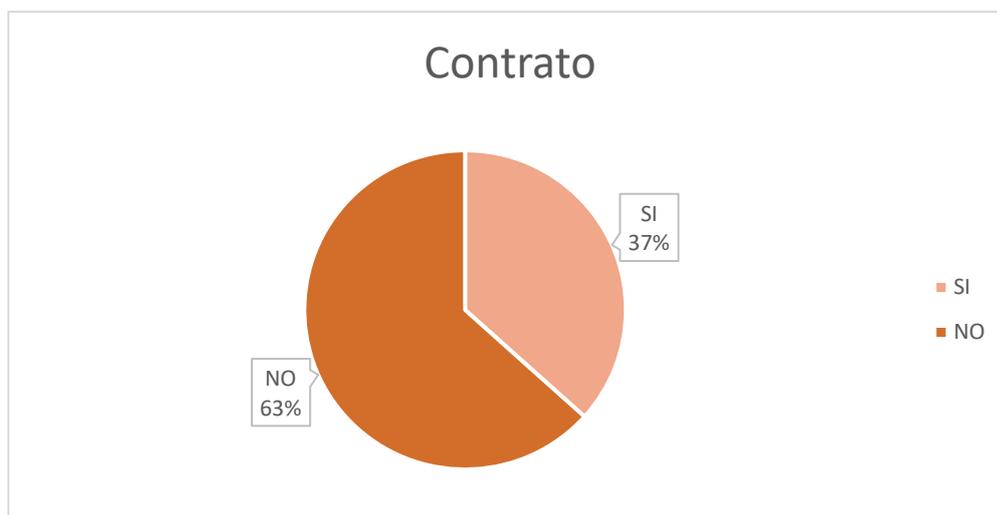
Contrato	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	11	37%
NO	19	63%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos

Elaboración : La investigadora

Figura 2.

¿Usted ha firmado contrato con la empresa?



Fuente : Tabla 02

Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De lo observado en la Tabla 2, se desprende que del total de encuestados, 19 trabajadores han respondido que no han firmado contrato de trabajo con la empresa es decir el 63%; y 11 trabajadores han respondido que si han firmado contrato de trabajo con la empresa es decir el 37%, teniendo en cuenta, que el total de encuestados son 30 trabajadores que hacen el 100%.

Tabla 3.

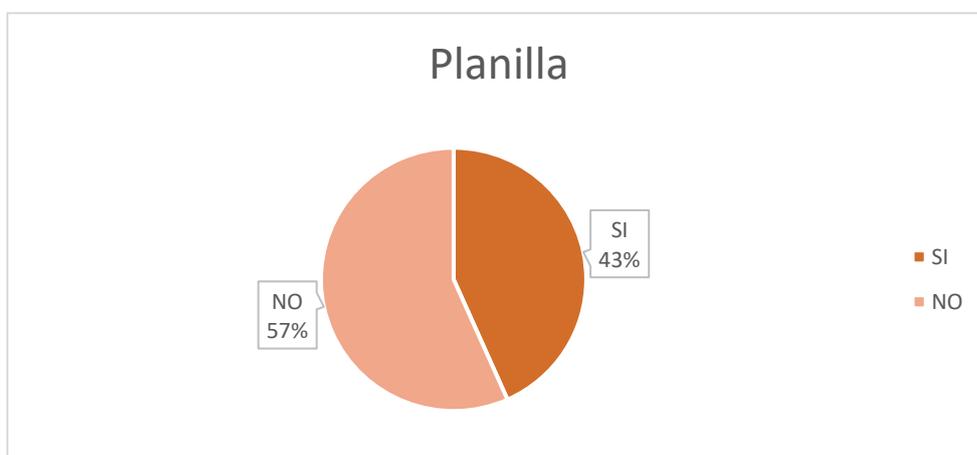
¿Se encuentra usted actualmente en planilla?

<i>Planilla</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>SI</i>	13	43%
<i>NO</i>	17	57%
<i>Total</i>	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos
Elaboración : La investigadora

Figura 3.

¿Se encuentra usted actualmente en Planilla?



Fuente : Tabla 03
Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De lo observado en la Tabla 3, se desprende que el 57% es decir 17 encuestados no se encuentran actualmente en planilla. De acuerdo a la interrogante, podemos señalar que solo el 43% es decir 13 encuestados, se encuentran actualmente en planilla. Del análisis de los resultados, se evidencia que más de la mitad de los trabajadores no se encuentran actualmente en planilla.

II. BENEFICIOS LEGALES (REMUNERATIVO)

Tabla 4.

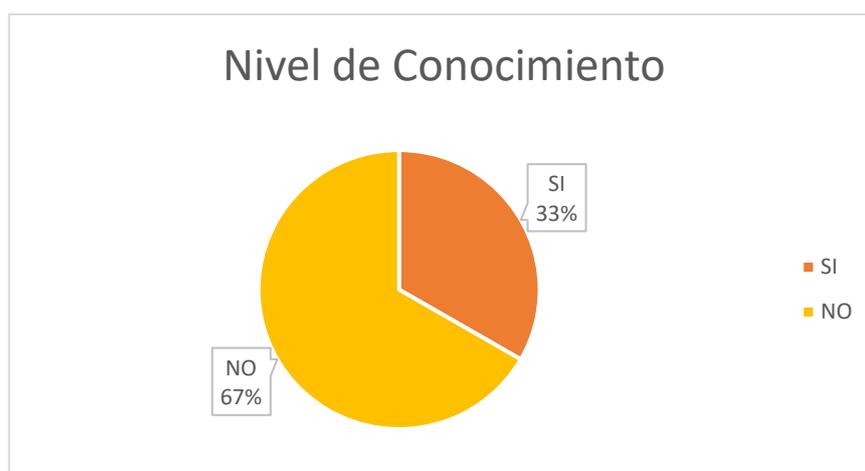
¿Tiene usted conocimiento que es asignación familiar?

Conocimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	10	33%
NO	20	67%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos
Elaboración : La investigadora

Figura 4.

¿Tiene usted conocimiento que es asignación familiar?



Fuente : Tabla 04
Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De lo observado en la Tabla 4, se puede ver que del total de encuestados que son 30 (100%), el 67%; que son 20 trabajadores no tienen conocimiento que es la asignación familiar, solo el 33% que son 10 trabajadores tienen conocimiento de lo que es la asignación familiar. De lo manifestado por los trabajadores, podemos darnos cuenta que la mayoría de los trabajadores no tienen conocimiento, qué es la asignación familiar.

Tabla 5.

¿Sabe usted, que su asignación familiar aplica el 10% de su remuneración mínima vital?

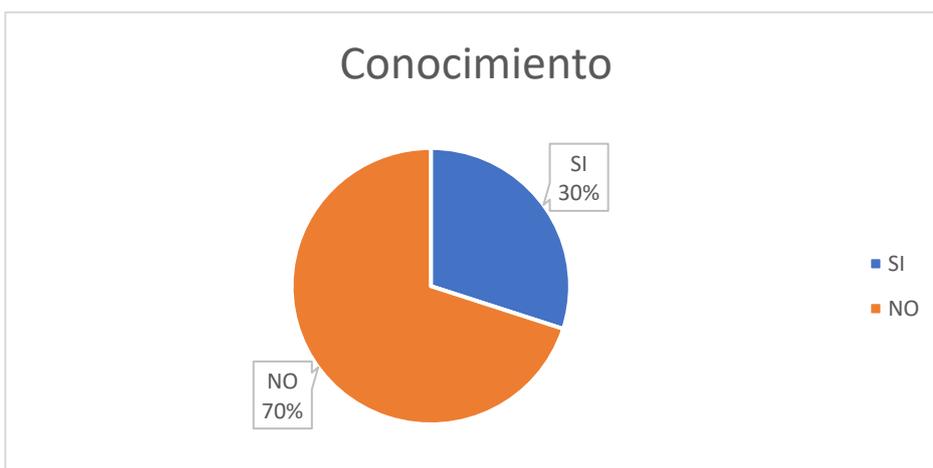
Conocimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	9	30%
NO	21	70%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos

Elaboración : La investigadora

Figura 5.

¿Sabe usted, que su asignación familiar aplica el 10% de su remuneración mínima vital?



Fuente : Tabla 05

Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De lo observado en la Tabla 5, se pudo ver, que el 70%, es decir 21 trabajadores no saben que su asignación familiar aplica el 10% de su remuneración mínima vital, solo el 30% que son 9 trabajadores saben que su asignación familiar aplica el 10% de su remuneración mínima vital.

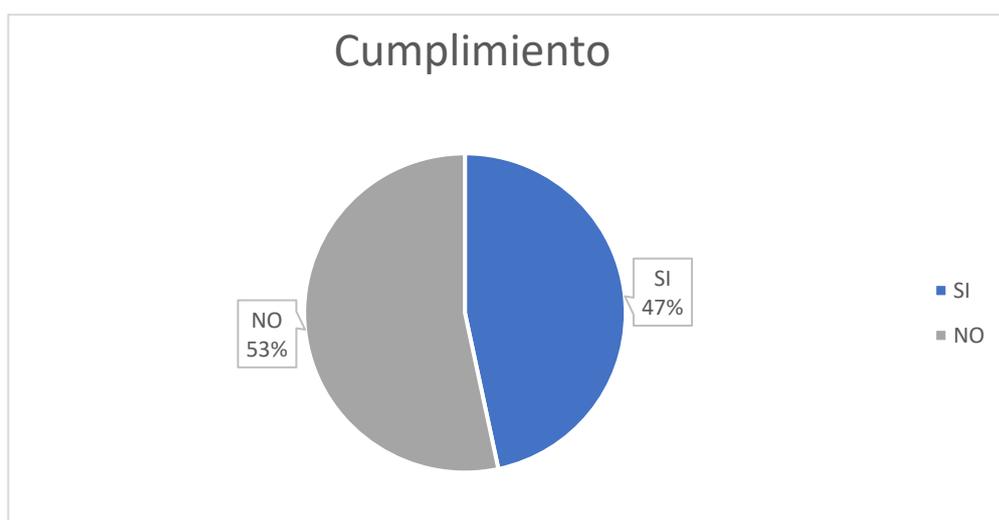
Del resultado obtenido, podemos analizar que, más de la mitad de los trabajadores no saben que su asignación familiar aplica el 10% de su remuneración mínima vital.

Tabla 6.
¿Goza usted de vacaciones?

Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	14	47%
NO	16	53%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos
 Elaboración : La investigadora

Figura 6.
¿Goza usted de vacaciones?



Fuente : Tabla 06
 Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De lo observado en la Tabla 06, se desprende el 53% es decir 16 trabajadores no gozan de vacaciones, y 47%; 14 trabajadores si gozan de vacaciones.

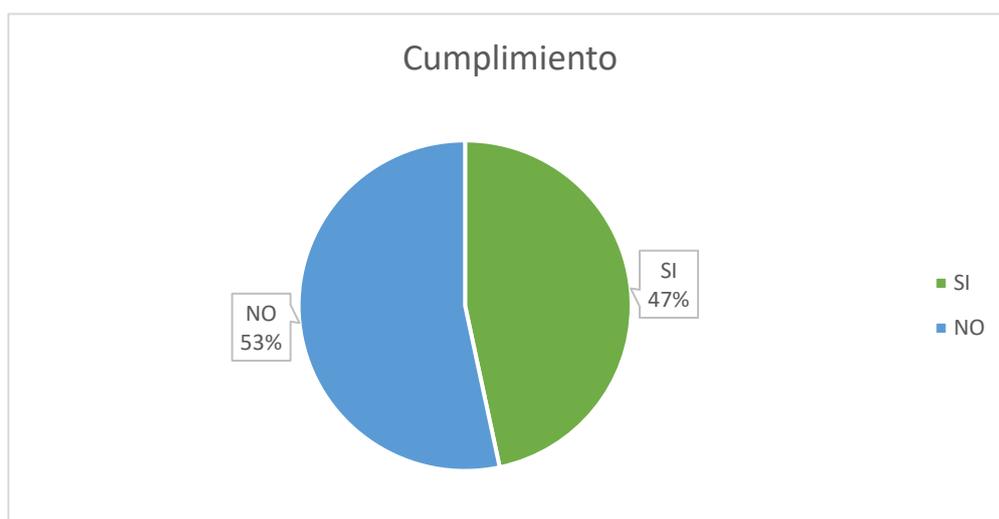
De acuerdo a los resultado obtenidos, se refleja que la mayoría de los trabajadores no gozan de vacaciones.

Tabla 7.
¿Sus vacaciones son remuneradas?

Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	14	47%
NO	16	53%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos
 Elaboración : La investigadora

Figura 7.
¿Sus vacaciones son remuneradas?



Fuente : Tabla 07
Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

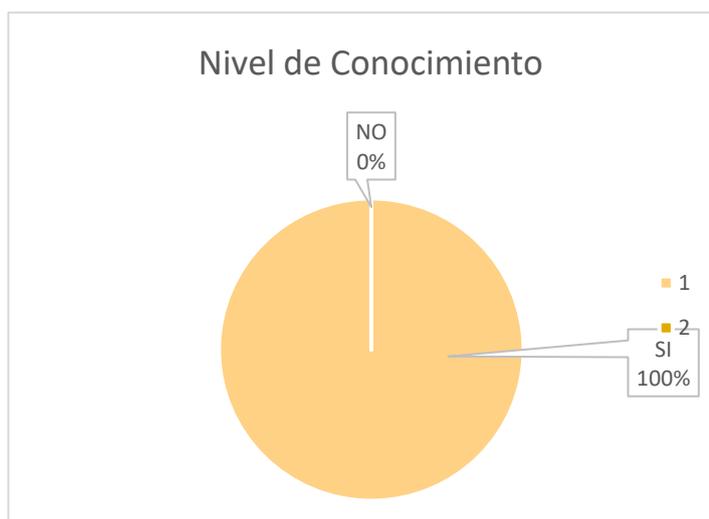
De lo observado en la Tabla 07, se desprende el 53% es decir 16 trabajadores sus vacaciones no son remuneradas, y 47%; 14 trabajadores sus vacaciones si son remuneradas. De lo investigado, podemos apreciar que mas de la mitad de los trabajadores sus vacaciones no son remuneradas.

Tabla 8.
¿Tiene usted descanso semanal?.0++

Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos
 Elaboración : La investigadora

Figura 8.
¿Tiene usted descanso semanal?



Fuente : Tabla 08
 Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De lo observado en la Tabla 08, se desprende que el 100% es decir los 30 trabajadores si tienen descanso semanal.

De lo investigado, podemos apreciar que todos los que han participado en la encuesta, Si tienen su descanso semanal.

Tabla 9.

¿Cuándo usted realiza trabajo fuera de sus 8 horas legales, le pagan horas extras?

Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	0	0%
No	30	100%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos
Elaboración : La investigadora

Figura 9.

¿ Cuándo usted realiza trabajo fuera de sus 8 horas legales, le pagan horas extras?



Fuente : Tabla 09
Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De lo observado en la Tabla 09, se desprende que el 100% es decir los 30 trabajadores, cuando realizan fuera de sus 8 horas legales no les pagan horas extras.

De lo analizado, podemos apreciar que a ninguno de los encuestados les pagan horas extras.

Tabla 10.

¿Cuándo usted trabaja en horario nocturno, le pagan por las horas trabajadas con la sobretasa nocturna?

Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	1	3%
No	29	97%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos
Elaboración : La investigadora

Figura 10.

¿ Cuándo usted trabaja en horario nocturno, le pagan por las horas trabajadas con la sobretasa nocturna?



Fuente : Tabla 10
Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De lo observado en la Tabla 10, sobre el pago por las horas trabajadas en horario nocturno, le pagan las horas trabajadas con la sobretasa nocturna, se puede ver que del total de encuestados que son 30 (100%), el 97%; es decir a 29 trabajadores no les pagan cuando trabajan en horario nocturno, y el 3%; es decir a 1 trabajador si le pagan cuando trabaja en horario nocturno.

Del análisis se puede observar que a la mayoría de los encuestados no les pagan las horas trabajadas en horario nocturno.

Tabla 11.

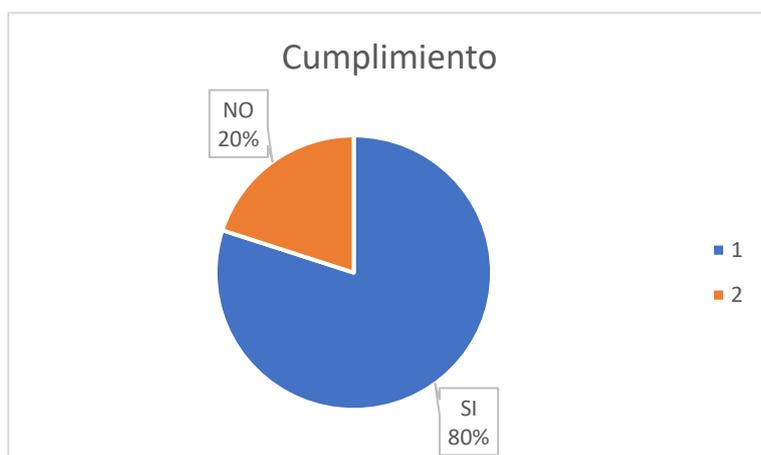
¿La empresa cumple con pagarle las gratificaciones en julio y diciembre?

Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	24	80%
No	6	20%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos
Elaboración : La investigadora

Figura 11.

¿La empresa cumple con pagarle las gratificaciones en julio y diciembre?



Fuente : Tabla 11
Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De lo observado en la Tabla 11, sobre el pago de las gratificaciones en julio y diciembre, se puede evidenciar que el 80%; es decir a 24 trabajadores, la empresa si cumple con pagarles las gratificaciones en julio y diciembre, y al 20%; es decir a 6 trabajador no cumplen con pagarles las gratificaciones de julio y diciembre.

Del análisis se desprende que a más de la mitad de los encuestados la empresa cumple con pagarles sus gratificaciones en julio y diciembre.

Tabla 12.

¿La empresa cumple con darle el comprobante de depósito de CTS (compensación por tiempo de servicio) en mayo y noviembre?

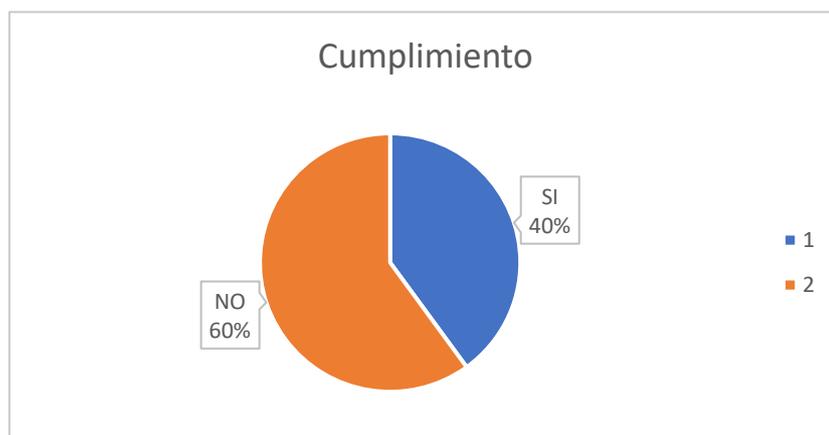
Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	12	40%
No	18	60%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos

Elaboración : La investigadora

Figura 12.

¿ La empresa cumple con darle el comprobante de depósito de CTS (compensación por tiempo de servicio) en mayo y noviembre?



Fuente : Tabla 12

Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De lo observado en la Tabla 12, sobre la entrega de los comprobantes de depósito de CTS (Compensación por Tiempo de Servicio) en mayo y noviembre, se puede evidenciar que el 60%; es decir a 18 trabajadores, la empresa no les entrega los comprobantes de depósito de CTS en mayo y noviembre, y al 40%; es decir a 12 trabajadores si cumplen con hacerles la entrega de los comprobantes de depósito de CTS.

Del análisis, se puede evidenciar que a más de la mitad de los participantes de la encuesta la empresa no cumple con realizarles la entrega de los comprobantes de depósito de su CTS.

III. BENEFICIOS LEGALES (NO REMUNERATIVOS)

Tabla 13.

¿Tiene usted seguro de salud?

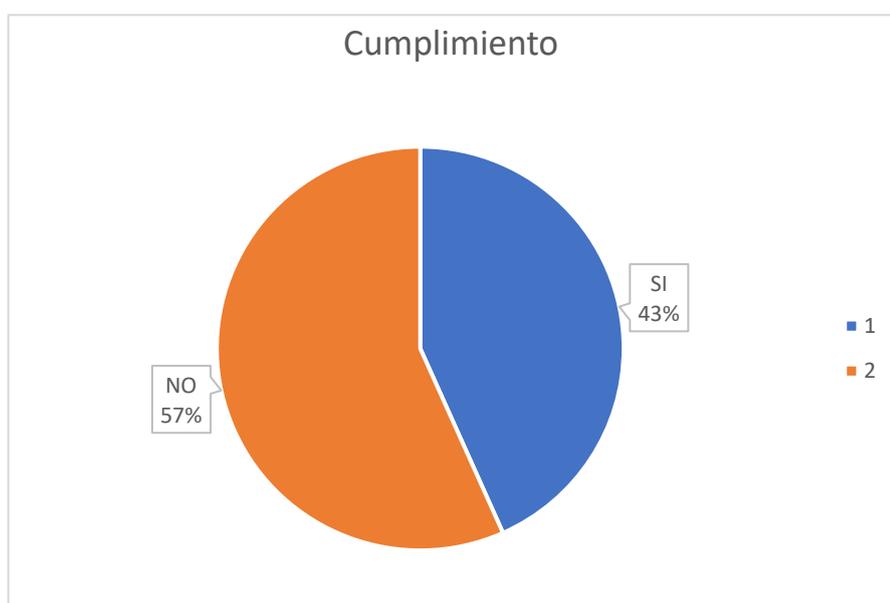
Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	13	43%
No	17	57%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos

Elaboración : La investigadora

Figura 13.

¿Tiene usted Seguro de Salud?



Fuente : Tabla 13

Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De lo observado en la Tabla 13, se puede apreciar que el 57%; es decir a 17 trabajadores, no tienen seguro de salud, solo el 43% que son 13 trabajadores, si tienen seguro de salud.

Del análisis, se desprende que más de la mitad de los trabajadores no tienen un seguro de salud.

Tabla 14.

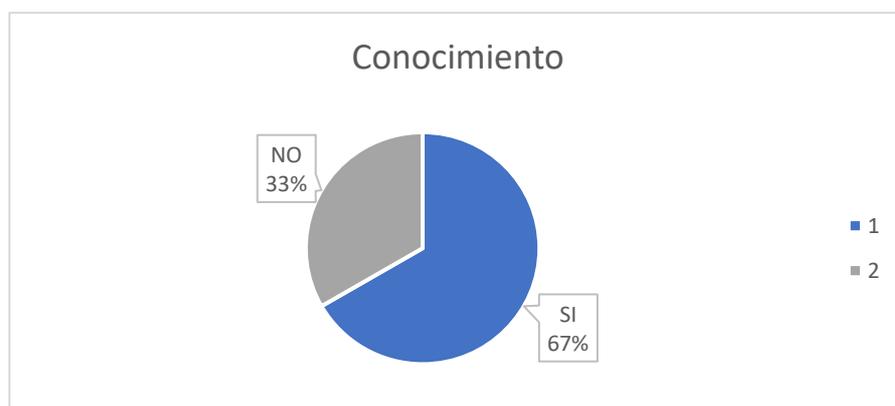
¿De acuerdo al trabajo que realiza, cree usted que necesita un seguro adicional?

Conocimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	20	67%
No	10	33%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos
Elaboración : La investigadora

Figura 14.

¿ De acuerdo al trabajo que realiza, cree usted que necesita un seguro adicional?



Fuente : Tabla 14
Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De lo observado en la Tabla 14, de acuerdo al trabajo que realiza, cree usted que necesita un seguro adicional, se puede evidenciar que el 67%; es decir 20 trabajadores, si necesitan un seguro adicional, y el 33% es decir, 10 trabajadores, de acuerdo al trabajo que realizan, no necesitan un seguro adicional.

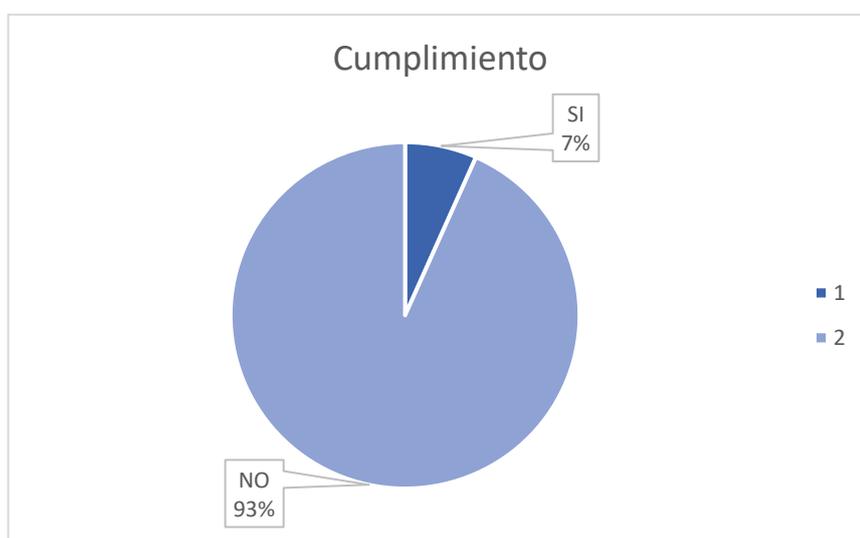
De la investigación realizada, se puede apreciar que más de la mitad de los participantes de la encuesta de acuerdo al trabajo que realizan, si necesitan un seguro adicional.

Tabla 15.
¿ Tiene usted un Seguro Contra todo Riesgo SCTR?

Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	2	7%
No	28	93%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos
 Elaboración : La investigadora

Figura 15.
¿ Tiene usted un Seguro Contra todo Riesgo SCTR?



Fuente : Tabla 15
 Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la interrogante, sobre el seguro contra todo riesgo, se puede advertir , que el 93%; que son 28 trabajadores, no tienen seguro contra todo riesgo – SCTR, y el 7% es decir, 2 trabajadores, si tienen seguro contra todo riesgo.

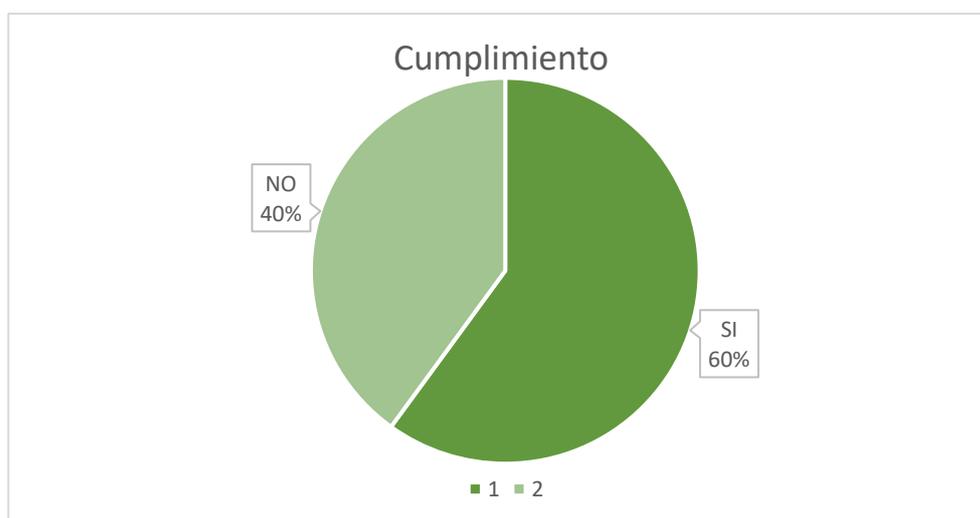
De la investigación realizada, se puede apreciar que la mayoría de los participantes no tienen un seguro contra todo riesgo – SCTR.

Tabla 16.
¿Está usted afiliado al fondo de pensiones?

Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	18	60%
No	12	40%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos
 Elaboración : La investigadora

Figura 16.
¿ Está usted afiliado al fondo de pensiones?



Fuente : Tabla 16
 Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

En cuanto a la interrogante, sobre la afiliación al fondo de pensiones, se puede evidenciar que el 60% de los encuestados, que son 18 trabajadores, si se encuentran afiliados al fondo de pensiones, y el 40%, que son 12 trabajadores, no están afiliados al fondo de pensiones.

De la investigación realizada, se puede apreciar que más de la mitad de los participantes, si se encuentran afiliados al fondo de pensiones.

IV. BENEFICIOS CONVENCIONALES

Tabla 17.

¿Usted recibe algún porcentaje por las ventas que realiza?

Conocimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	24	80%
No	6	20%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos

Elaboración : La investigadora

Figura 17.

¿Usted recibe algún porcentaje por las ventas que realiza?



Fuente : Tabla 17

Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la pregunta realizada, los participantes de la encuesta respondieron el 80% que son 24 trabajadores, si reciben un porcentaje por las ventas y el 20%; es decir, solo 6 trabajadores no reciben ningún porcentaje por las ventas que realiza,

De las respuestas recibidas, podemos observar que la mayoría si recibe un porcentaje por las ventas que realiza.

Tabla 18.

¿La empresa cumple con darle asignación escolar?

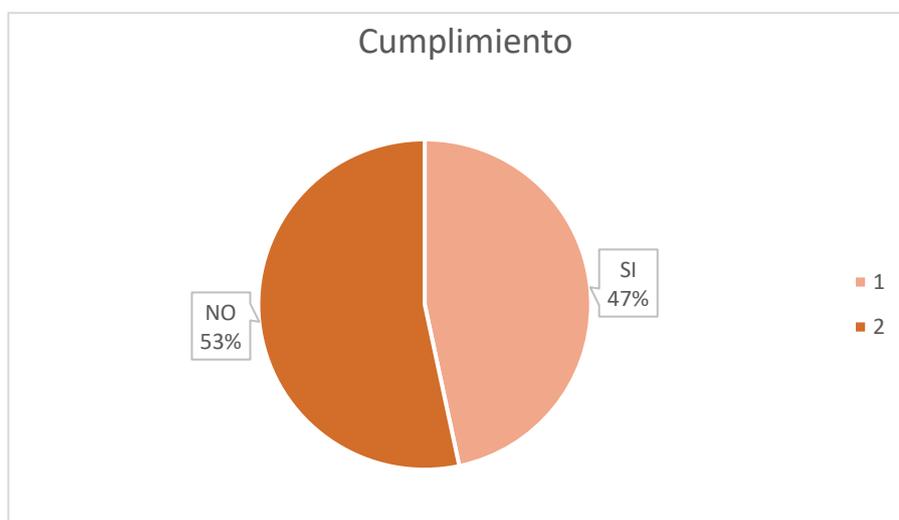
Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	14	47%
No	16	53%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos

Elaboración : La investigadora

Figura 18.

¿ La empresa cumple con darle asignación escolar?



Fuente : Tabla 18

Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a lo observado en el gráfico, podemos advertir, que el 53%; que son 16 trabajadores, respondieron que la empresa no cumple con darles asignación escolar; y a 14 trabajadores que hacen el 47%, la empresa si cumple con darles su asignación escolar.

Del análisis de los encuestados, se puede ver que más de la mitad de los trabajadores, no reciben asignación escolar.

Tabla 19.

¿Recibe usted algún bono adicional al pago de su remuneración?

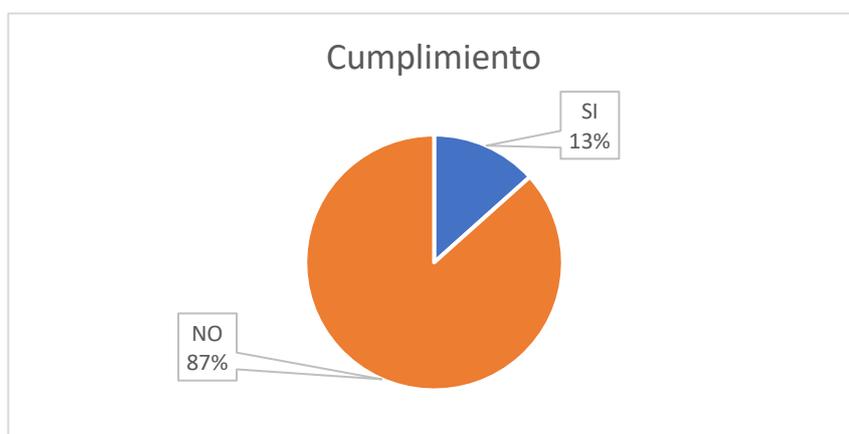
Cumplimiento	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	4	13%
No	26	87%
Total	30	100%

Fuente : Instrumento de recolección de datos

Elaboración : La investigadora

Figura 19.

¿ Recibe usted algún bono adicional al pago de su remuneración?



Fuente : Tabla 19

Elaboración : La investigadora

Análisis e Interpretación:

De lo analizado del gráfico, podemos observar, que el 87%; que son 26 trabajadores, no reciben ningún bono adicional al pago de su remuneración, solo el 13% que son 4 trabajadores, indicaron que si reciben un bono adicional al pago de sus remuneraciones.

4.2 Contrastación de hipótesis

La hipótesis formulada se dio a raíz del problema que aqueja actualmente a nuestra sociedad, que es la informalidad laboral de ello se desprende el incumplimiento por parte de los empleadores de otorgarles los beneficios sociales a los trabajadores del régimen de la actividad privada en los Autoservicios de Abarrotes, por ello ha sido de vital importancia saber si los empleadores están cumpliendo con brindarles a los trabajadores todos los beneficios sociales de acuerdo a ley, ya que ellos son las personas involucradas en informarnos si actualmente reciben por parte de su empleador todos los beneficios sociales.

Luego del procesamiento de los datos que se han podido obtener de la aplicación del instrumento de evaluación – cuestionario a 30 personas que trabajan en los autoservicios, y de la estadística presentada previamente, se puede evidenciar que los empleadores no están cumplimiento con brindarles los beneficios sociales a los trabajadores del régimen de la actividad privada en los Autoservicios de abarrotes, lo cual es perjudicial para el trabajador.

CAPITULO V

5 DISCUSIONES DE RESULTADOS

5.1 Contrastación de los resultados del trabajo de investigación

En este capítulo estamos presentando la contrastación de los resultados del trabajo de campo obtenidos, después de la aplicación del instrumento de recolección de datos empleado en nuestra investigación, el objetivo principal ha sido determinar el cumplimiento de los Beneficios sociales en los trabajadores del régimen privado en los Autoservicios de Abarrotes en Huánuco, 2021.

Luego de los resultados obtenidos, que se han presentado a través de las tablas y gráficos estadísticos, observamos que el mayor porcentaje que ha dado como resultado a las interrogantes planteadas, sobre el cumplimiento de los beneficios sociales hacia los trabajadores de los autoservicios de abarrotes, ha sido en forma negativa.

Actualmente podemos evidenciar que existe la vulneración de los beneficios laborales, algunas veces, por el desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores, es por ello, que no saben reclamar y hacer valer dichos derechos, asimismo, se ha podido tomar conocimiento en forma verbal, que los trabajadores aceptan las condiciones que el empleador propone por la necesidad de trabajo y no se quejan por temor a ser despedidos.

CONCLUSIONES

Llegando a la conclusión de la investigación, luego de haber realizado la recolección de los datos a través del instrumento que hemos empleado, que ha sido un cuestionario dirigido a trabajadores de los autoservicios, teniendo como muestra 30 personas, con la finalidad de determinar el cumplimiento de los Beneficios sociales en los trabajadores del régimen privado en los Autoservicios de Abarrotes en Huánuco, 2021. Se concluye que:

Primeramente se tiene que tener en cuenta que los beneficios sociales, que se les otorga al trabajador bajo el régimen de la actividad privada en los autoservicios de abarrotes, son tanto los beneficios remunerativos (vacaciones, descansos semanales, asignación familiar, sobre tasa nocturna, las gratificaciones legales en julio y diciembre) y los no remunerativos (la compensación por tiempo de servicio y el seguro vida ley).

De la muestra que se ha investigado y presentado en los graficos estadísticos, se concluye que los empleadores, no están cumpliendo con otorgarles los beneficios sociales de acuerdo a ley, ya que esto muchas veces se atribuye al desconocimiento por parte de los trabajadores para poder exigir los beneficios que le corresponden.

Cabe precisar, que de lo observado en referencia al cumplimiento de los beneficios sociales, podemos mencionar que se ha podido evidenciar un mayor cumplimiento en lo que se refiere a las gratificaciones en julio y diciembre, dando como resultado de los trabajadores encuestados que un 80% si se les ha cumpliendo con otorgarles este beneficio, mientras tanto un 20% señalan el incumplimiento de este beneficio, y no debe pasarse por alto ya que aún sigue existiendo un grado de incumplimiento, es por ello que los empleadores tienen que tener mayor responsabilidad para el cumplimiento de dicho beneficio.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a la investigación realizada y la importancia que tiene en relación a los resultados que se han obtenido, se procede a realizar algunas recomendaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores, con la finalidad de lograr el cumplimiento de los beneficios sociales en los trabajadores del régimen de la actividad privada.

Es necesario que los empleadores realicen un contrato de trabajo con los trabajadores y les incorporen a planillas, a fin de que puedan obtener los beneficios sociales.

Cabe precisar, que es necesario que los empleadores generen un incentivo hacia su trabajador, a fin de motivarles a realizar sus funciones de manera satisfactoria, dinámica y responsable.

Concientizar a los empleadores, que puedan otorgar un salario acorde al mercado, así como brindar capacitaciones a su personal sobre seguridad y salud en el trabajo, antes de iniciar sus labores, a fin de prevenir cualquier accidente e incidente laboral.

Asimismo, se sugiere a los empleadores que cumplan con lo establecido en la normativa laboral, ya que actualmente existe la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, quienes realizan la fiscalización sobre el cumplimiento de la normativa sociolaboral, y sancionan el incumplimiento del mismo, teniendo dentro de ello como función principal, regular las relaciones entre los empleadores y trabajadores, asegurándose que se cumplan con las normas y se respeten los derechos laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASTILLO RODRIGUEZ, Patrick Hermel (2012), *El incumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada en la empresa privada. Universidad Nacional de Loja – Ecuador.*

CHANAME ARRIOLA, Jesús (2021), *Todo sobre los beneficios sociales en el ordenamiento peruano.*

<https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/>

DAZA RODRIGUEZ, DIANA CAROLINA y OTROS, (2013) *Análisis del Impacto de la compensación y beneficios en procesos liderados por el área de gestión Humana. Universidad Sergio Arboleda – Bogotá*

GEORGE NIELS, HUAMAN MANCILLA SAÚL, GIRALDEZ PAUCAR (2014) *La inspección de trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014”. Universidad de Huancavelica – Perú.*

JURISTA EDITORES E.I.R.L. (2018), *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ*

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, s.f. [los beneficios de las normas]

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang-es/index.htm>

ORTIZ CARTOLIN, KAREN JIMENA (2018) *Limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca – 2017, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez 2018 Juliaca – Perú.*

VERASTEGUI LAZARTE, Eduardo Martin (2016) *Aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora en la ciudad de Huánuco en el año 2016. Universidad de Huánuco*

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES EN TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN AUTOSERVICIOS DE ABARROTES, HUÁNUCO - 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
¿ En qué medida, se da el cumplimiento de los Beneficios sociales en trabajadores del régimen	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el cumplimiento de los Beneficios sociales en los trabajadores del régimen de la actividad privada en los Autoservicios de Abarrotes en la ciudad de Huánuco, 2021</p>	<p>Antecedentes:</p> <p>A Nivel Internacional: CASTILLO RODRIGUEZ, Patrick Hermel (2012), El incumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada en la empresa privada. Universidad Nacional de Loja – Ecuador.</p> <p>El autor de esta investigación aborda un problema jurídico de profunda resonancia social, cual es la falta del poder coercitivo del Código de Trabajo en cuanto a garantizar los derechos de la mujer trabajadora en estado de gestación, durante el parto o después de él, así como el periodo de lactancia, los</p>	<p>Es probable, que los empleadores no cumplan con otorgar los Beneficios Sociales a los trabajadores del régimen de la actividad privada en los Autoservicios de Abarrotes en la</p>	<p>Variable de trabajo</p> <p>Beneficios Sociales</p>	<p>Método de investigación:</p> <p>Está investigación será de tipo descriptivo, ya que el propósito de esta investigación es conocer la situación actual de los trabajadores dentro de su centro laboral, sobre el cumplimiento de pago de los beneficios sociales a trabajadores del régimen privado de los autoservicios de abarrotes en la ciudad de Huánuco, Diseño de</p>

<p>privado en los Autoservicios de Abarrotes en Huánuco, 2021?</p>		<p>que vendrían siendo vulnerados la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer y los tratados específicos dictados por la Organización Internacional del Trabajo, así como las disposiciones específicas que establece la constitución de la República del Ecuador</p>	<p>ciudad de Huánuco en el año 2021</p>		<p>investigación:</p> <p>En esta investigación emplearemos el nivel descriptivo simple.</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Esta investigación será de tipo descriptivo, ya que el propósito de esta investigación es conocer la situación actual de los trabajadores dentro de su centro laboral, sobre el cumplimiento de pago de los beneficios sociales a trabajadores del régimen privado de los autoservicios de abarrotes en la ciudad de Huánuco</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población</p> <p>Por la naturaleza de la</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar los Beneficios sociales legales que se otorgan a los trabajadores bajo el régimen privado en los Autoservicios de Abarrotes en la ciudad de Huánuco, 2021 ▪ Analizar cuáles son las causas más frecuentes para que exista el 	<p>A Nivel Nacional</p> <p>GEORGE NIELS, HUAMAN MANCILLA SAÚL, GIRALDEZ PAUCAR (2014) La inspección de trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014". Universidad de Huancavelica – Perú, a través de la investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la actuación inspectiva y el pago de</p>			

	incumplimiento de los Beneficios sociales en los trabajadores bajo el régimen privado en los Autoservicios de Abarrotes en la ciudad de Huánuco, 2021	beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.			investigación trabajaremos con aproximadamente 30 personas.
		<p>A Nivel Local</p> <p>VERASTEGUI LAZARTE, Eduardo Martin (2016) Aportaciones no pagadas por el empleador a la entidad recaudadora en la ciudad de Huánuco en el año 2016. Universidad de Huánuco. Los beneficios Pensionarios en el Perú nacen desde la concepción de que los trabajadores durante sus años de actividad laboral realizan aportaciones a diferentes sistemas pensionarios con la finalidad de que en un futuro puedan gozar de beneficios que le permitan tener una vida digna. Actualmente en el Perú existen dos tipos de sistema de jubilación</p>			



UDH

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ENCUESTA

**CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LOS
TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO EN AUTOSERVICIOS DE
ABARROTES DE HUÁNUCO - 2021**

INSTRUCCIONES:

Estimado señor (a), reciba usted un cordial saludo, me dirijo a usted a fin de solicitarle, se sirva responder las preguntas que se encuentran en este cuestionario de Encuesta, para determinar el cumplimiento de los Beneficios sociales en los trabajadores del régimen privado en los Autoservicios de Abarrotes en Huánuco – 2021, dicha encuesta tiene carácter anónimo y confidencial, su uso será sólo para fines académicos de sustentación de tesis.

Le agradeceré marcar con un aspa “X” una sola alternativa que usted cree que es la correcta. Por favor responder todas las preguntas.

VARIABLE DE TRABAJO: BENEFICIOS SOCIALES

I. SITUACIÓN LABORAL

1. ¿Tiene usted conocimiento que los trabajadores de la empresa han firmado contrato de trabajo?

SI () NO ()

2. ¿Usted ha firmado contrato de trabajo con la empresa?

SI () NO ()

3. ¿Se encuentra usted actualmente en planilla?

SI () NO ()

II. BENEFICIOS LEGALES (REMUNERATIVOS)

1. ¿Tiene usted conocimiento que es, asignación familiar?

SI () NO ()

2. ¿Sabe usted, que su asignación familiar aplica el 10% de su remuneración mínima vital?

SI () NO ()

3. ¿Goza usted de vacaciones?

SI () NO ()

4. ¿Sus vacaciones son remuneradas?

SI () NO ()

5. ¿Tiene usted descanso semanal?

SI () NO ()

6. ¿Cuándo usted realiza trabajo fuera de sus 8 horas legales, le pagan horas extras?

SI () NO ()

7. ¿Cuándo usted trabaja en horario nocturno, le pagan por las horas trabajadas con la sobretasa nocturna?

SI () NO ()

8. ¿La empresa cumple con pagarle las gratificaciones en julio y diciembre?

SI () NO ()

9. ¿La empresa cumple con darle el comprobante de deposito de CTS (compensación por tiempo de servicio) en mayo y noviembre?

SI () NO ()

III. BENEFICIOS LEGALES (NO REMUNERATIVOS)

1. ¿Tiene usted seguro de salud?

SI () NO ()

2. ¿De acuerdo al trabajo que realiza, cree usted que necesita un seguro adicional?

SI () NO ()

3. ¿Tiene usted un Seguro Contra todo Riesgo SCTR?

SI () NO ()

4. ¿Está usted afiliado al fondo de pensiones?

SI () NO ()

IV. BENEFICIOS CONVENCIONALES

1. ¿Usted recibe algún porcentaje por las ventas que realiza?

SI () NO ()

2. ¿La empresa cumple con darle asignación escolar?

SI () NO ()

3. ¿Recibe usted algún bono adicional al pago de su remuneración?

SI () NO ()

Huánuco, 12 de octubre de 2021

TESISTA

MATRIZ DE ANÁLISIS DE RESULTADOS

ENCUESTA

“CUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES EN TRABAJADORES DEL REGIMEN PRIVADO
EN AUTOSERVICIOS DE ABARROTES, HUÁNUCO – 2021”

CUESTIONARIO		CUMPLIMIENTO		
		SI	NO	TOTAL
I.	SITUACIÓN LABORAL			
1	¿Tiene usted conocimiento que los trabajadores de la empresa han firmado contrato de trabajo?	13	17	30
2	¿Usted ha firmado contrato de trabajo con la empresa?	11	19	30
3	¿Se encuentra usted actualmente en planilla?	13	17	30
II	BENEFICIOS LEGALES (REMUNERATIVOS)			
1	¿Tiene usted conocimiento que es, asignación familiar?	10	20	30
2	¿Sabe usted, que su asignación familiar aplica el 10% de su remuneración mínima vital?	9	21	30
3	¿Goza usted de vacaciones?	14	16	30
4	¿Sus vacaciones son remuneradas?	14	16	30
5	¿Tiene usted descanso semanal?	30	0	30
6	¿Cuándo usted realiza trabajo fuera de sus 8 horas legales, le pagan horas extras?	0	30	30
7	¿Cuándo usted trabaja en horario nocturno, le pagan por las horas trabajadas con la sobretasa nocturna?	1	29	30
8	¿La empresa cumple con pagarle las gratificaciones en julio y diciembre?	24	6	30

9	¿La empresa cumple con darle el comprobante de deposito de CTS (compensación por tiempo de servicio) en mayo y noviembre?	12	18	30
III BENEFICIOS LEGALES (NO REMUNERATIVOS)				
1	¿Tiene usted seguro de salud?	13	17	30
2	¿De acuerdo al trabajo que realiza, cree usted que necesita un seguro adicional?	20	10	30
3	¿Tiene usted un Seguro Contra todo Riesgo SCTR?	2	28	30
4	¿Está usted afiliado al fondo de pensiones?	18	12	30
IV BENEFICIOS CONVENCIONALES				
1	¿Usted recibe algun porcentaje por las ventas que realiza?	24	6	30
2	¿La empresa cumple con darle asignación escolar?	14	16	30
3	¿Recibe usted algún bono adicional al pago de su remuneración?	4	26	30
TOTAL		246	324	570