

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
*ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y*  
*FINANZAS*



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

**“LOS ÓRGANOS DE CONTROL DEL ESTADO Y LA INFORMALIDAD  
LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE LA CIUDAD  
DE TINGO MARIA - 2016”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR  
PÚBLICO

**ELABORADO POR:**

BACHILLER: ENA SOFIA GARCIA VALDIVIESO.

**DOCENTE ASESOR:**

CPCC. ANA MABEL ESPINOZA MEDINA

TINGO MARIA – PERÚ

2016

## DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente

A mi amada hija que día a día ilumina mi vida.

A mi amado esposo por ser el compañero perfecto que Dios me dio.

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a mi madre por ser una mujer trabajadora e incomparable, por todos los consejos y los valores que me inculcó, dándome su mano para no caerme; gracias mamita.

A mis amadas hermanas por ser parte importante de mi vida demostrándonos respeto cariño y mucho amor.

Le agradezco la confianza, apoyo y dedicación de su tiempo a mi asesora Ana Mabel Espinoza Medina, por haber compartido conmigo sus conocimientos y ante todo su amistad.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
INTRODUCCIÓN.....	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema: .....	01
1.2. Formulación del problema.....	04
1.3. Objetivo General .....	04
1.4. Objetivo Especifico.....	04
1.5. Justificación de la investigación.....	05
1.6. Limitaciones de la investigación.....	06
1.7. Viabilidad de la investigación.....	06

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	07
2.2. Bases teóricas.....	09
2.3. Definición conceptuales.....	32
2.4. Hipótesis.....	35
2.5. Variables.....	36
2.5.1 Variables dependientes.....	36
2.5.2 Variables independientes.....	36
2.6. Operacionalización de variables (Dimensiones e Indicadores) .....	37

**CAPÍTULO III**  
**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de investigación.....	38
3.1.1. Enfoque.....	38
3.1.2. Alcance o nivel.....	38
3.1.3. Diseño.....	39
3.2. Población y muestra .....	39
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de información.....	41

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS**

4.1. Procesamiento de datos .....	42
4.2. Contrastación de Hipótesis.....	58

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo.....	60
5.2. Contrastación de los Resultados referente a bases teóricas.....	62

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: “Los Órganos de Control del estado y la informalidad laboral en las Micro y Pequeñas empresas – MYPES, de la ciudad de Tingo María – 2016” tiene por finalidad realizar como enfoque sobre los procedimientos de control del estado para disminuir la informalidad laboral necesarios para el cumplimiento de las normativas laborales por parte de las micro y pequeñas empresas – MYPES. En nuestro país, donde la falta de empleo es uno de los problemas más serios, que es necesario reflexionar sobre cuál es el rol promotor que le corresponde al Estado. La finalidad para el desarrollo de la tesis fue demostrar si los órganos de control del estado influyen en la reducción de la informalidad laboral.

El trabajo de investigación, consta de cinco capítulos: En el capítulo I; el planteamiento del problema, donde se formula el problema a investigar, los objetivos, la justificación de la importancia de la investigación; en el capítulo II: se presenta el fundamento teórico y conceptual en el cual se presenta los diversos estudios realizados con referencias bibliográficas; en el capítulo III: Metodología de la investigación, comprende desde el diseño metodológico, la población y muestra, y la recolección de datos en la encuesta y en el procesamiento de la información. En el capítulo IV y V se tiene los Resultados, se procedió a la interpretación de los mismos haciendo uso de cuadros y gráficos estadísticos; y la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones; y anexos correspondientes.

## RESUMEN

El propósito de investigación en la ciudad de Tingo María es para determinar cómo influye el estado en la disminución de la informalidad laboral, es decir bajo este contexto, el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de Empresa, Comercio e Industria, brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad.

Para tal efecto, ha creado el Decreto Legislativo N° 1086 “Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente”, con la finalidad de allanar los problemas y vencer las dificultades de las MYPES en el ámbito tributario, laboral, capacitación, acceso al crédito y financiamiento y la formalización de la misma.

Sin embargo, la mayoría de las MYPES en la ciudad de Tingo María operan en la informalidad, generan empleo de mala calidad (trabajadores familiares en muchos casos no remunerados) con ingresos inferiores a los alcanzados en las empresas formales similares.

Tal realidad, no es ajeno en la ciudad de Tingo María, toda vez que se puede observar la existencia de MYPES que desarrollan sus actividades en la más absoluta informalidad laboral.

Este problema, se debe posiblemente a la poca o baja fiscalización y supervisión por las entidades del estado encargados de verificar el cumplimiento de las normas y derechos laborales de los trabajadores que son captados por las MYPES.

## **ABSTRACT**

The purpose of the research in the city of Tingo Maria is to determine how it affects the state in reducing labor informality, in this context, the state encourages the creation of wealth and guarantees freedom of work and freedom Company, Trade and Industry, provides opportunities for advancement to the sectors suffering from inequality. To this end, it has created the Legislative Decree No. 1086 "Law promoting competitiveness, formalization and development of micro and small enterprises and access to decent employment", in order to pave the problems and overcome the difficulties of MSEs in the tax, workplace, training, access to credit and financing, and the formalization of it.

However, most MSEs in the city of Tingo Maria operate in the informal sector, generate employment of poor quality (family workers in many cases unpaid) with lower than those achieved in similar formal business income.

This reality is no stranger in the city of Tingo Maria, since you can observe the existence of MSEs that develop their activities in complete informality. This problem is likely due to low or low control and supervision by the state entities responsible for verifying compliance with labor standards and workers' rights that are captured by Mses.



# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

El trabajo es la fuente de riqueza de la población económicamente activa, por ello necesita de la protección por parte de las autoridades competentes y del Estado en su conjunto sin discriminación alguna. Es decir corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo prestar un servicio permanente y gratuito de defensa y asesoría legal a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad no pública, ya que esto no se cumple debido a la mala práctica de dichas normas laborales por parte de los empleadores.

En la economía el sector informal es uno de los temas más importantes de la actualidad de América Latina. Su tratamiento específico de estudio es reciente y ha adquirido una trascendencia política debido al desarrollo económico y social de la región. En la sociedad latinoamericana actual, la calle se constituye en un espacio de gestión económica y de poder político, que caracteriza el aspecto urbano y económico de la región. La calle se ha vuelto un espacio de acción económica para el subempleo y el empleo informal que ocasiona la migración; se ha llenado de oficios de subsistencia que cambian, incluso, el marco cultural de las ciudades de América Latina. Carbonetto M. (2001)

La cifra de informales representa el 47.7% del total de trabajadores latinoamericanos y caribeños, y señaló que en los últimos años hay una tendencia a la baja. Directora O.I.T. Tinoco E. (08-2013).

La informalidad laboral resulta en sistemas de protección social con alcance limitado, o lo que se ha llamado “Estado del bienestar truncado”, que si adicionalmente se financia en parte o totalmente con ingresos

fiscales generales, puede tener un impacto fuertemente regresivo en la distribución del ingreso. Axel Van T. (2005).

Sin embargo el disfraz absoluto de la relación laboral termina excluyéndolo a los trabajadores del goce de los derechos laborales fundamentales; de ahí que en el sector informal la trata de personas, el trabajo infantil, las relaciones de semi-esclavitud tengan una alta incidencia. Miranda G. (04-2005) OEA/ CIMT.

Por otra parte en el Perú la gran influencia de la informalidad sobre el empleo sigue creciendo. Sin embargo expone, “El 65.8% de las empresas en las que trabajan los peruanos son informales y la mayoría de ellas tiene menos de cinco trabajadores; aunque en los últimos gobiernos han lanzado leyes y programas que no han resultado atractivos, es hoy más agudo que en otros países como Ecuador o República Dominicana” Chacaltana José (2013); la informalidad laboral a la vez se refleja en el PBI, el cual crea una variabilidad considerable, ya que no puede mostrar cifras exactas de la producción del país debido a los trabajos informales, los cuales no los toma en cuenta en el momento de la evaluación. En nuestro país se han promulgado un conjunto de normas en materia de trabajo y seguridad social, estableciendo obligaciones y derechos tanto para los empleadores como para los trabajadores, para lo cual el Estado ha creado organismos encargados de hacer efectivo estas disposiciones legales pero lamentablemente no se hace efectivo en las Micro y Pequeñas Empresas – MYPES.

Según Jamele Rigolini (2014) dice que “es un síntoma de desequilibrio que existan tantas MYPES con poco potencial de crecimiento y que no generan empleo de calidad. Uno de cada tres emprendedores no contrata empleados y pueden pasar décadas sin crecer”.

Para Gleiser, Samuel (2014) Presidente de la Cámara de Comercio de Lima, “el alto nivel de la informalidad no disminuye porque más allá de los

discursos no hay una política de Estado que haga llamativa la formalidad y que simplifique toda la normativa. Persisten las trabas burocráticas y un sistema tributario y laboral que no apoya el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas, sino que hace que esta se estanque”.

Se sostiene tal realidad, porque no es ajeno la ciudad de Tingo María, toda vez que se pueda observar la existencia de MYPES que desarrollan sus actividades en la más absoluta informalidad laboral. Este problema, se debe a varios factores como la baja frecuencia de fiscalización y supervisión de parte de las entidades de control estatal y el bajo nivel de conocimiento de los derechos laborales de trabajadores captados por las MYPES.

La informalidad del aspecto laboral es en la ciudad de Tingo María, el problema más alarmante en las actividades comerciales, particularmente en las Micro y Pequeñas Empresas – MYPES; el beneficio de la formalización involucra a trabajadores y empleadores, que no se cumple pese a conocer las normativas y ser conscientes de la falta tanto laboral como tributaria, al no cumplir con las obligaciones que les compete, infringen dichas normas.

Sin embargo en Tingo María las Normas Laborales son infringidas e incumplidas frecuentemente por parte de los empresarios, estos hechos constituyen uno de los grandes problemas que afecta directamente al trabajador en cuanto a las aportaciones y beneficios, los ismos que requieren ser estudiados con mayor seriedad.

A pesar de existir regulaciones laborales, se evidencia el incumplimiento a la normativa laboral vigente, por parte de las Micro y Pequeñas Empresas en la ciudad de Tingo María, vulnerando a los derechos de los trabajadores, a pesar de existir fiscalizadores laborales.

Para solucionar el problema luego de realizar el estudio de las causas y

efectos, es necesario proponer alternativas que permitan disponer para resolver los problemas laborales y satisfacer las necesidades humanas básicas, así promover la formalización laboral, que si pueden generar mayor desarrollo local en Tingo María.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL.**

¿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?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS.**

- a) ¿De qué manera el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE, influye en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016?
- b) ¿De qué manera el Sistema Normativo de Información Laboral – SNIL, influye en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016?
- c) ¿De qué manera la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL influye en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016?

## **1.3. OBJETIVO GENERAL**

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.

## **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- a) Determinar de qué manera el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, influye en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.

- b) Determinar de qué manera el Sistema Normativo de Información Laboral – SNIL, influye en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.
- c) Determinar de qué manera la SUNAFIL influye en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **1.5.1. Justificación Teórica.**

Los resultados de esta investigación permitirán conocer aquellos factores que ocasionan la informalidad laboral por parte de Micro y Pequeñas Empresas asentadas en Tingo María.

La informalidad laboral es un problema aún por superar en nuestra localidad, es justamente por el insuficiente control de las entidades estatales encargadas de verificar e inspeccionar el cumplimiento laboral de parte de las Micro y Pequeñas Empresas. Es por ello que la presente investigación permitirá dar a conocer la aplicación eficaz para disminuir la informalidad en favor de los trabajadores.

### **1.5.2 Justificación Práctica.**

La puesta en marcha de la investigación que se pretende llevar a cabo, dará a conocer las variables pertinentes involucradas en los factores que ocasionan la informalidad laboral de las Micro y Pequeñas empresas en Tingo María.

La estrategia aplicada en esta investigación radica en la búsqueda de información a través de fuentes confiables para determinar el nivel de informalidad en la ciudad de Tingo María por las MYPES.

### **1.5.3 Justificación Metodológica.**

La técnica utilizada en el estudio está referida a la encuesta, habiendo aplicado en ella el cuestionario como instrumento, lo que ha permitido

recoger información de las variables, proporcionando conocimiento válido y confiable a fin de determinar los principales resultados del trabajo de investigación.

**1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN:**

Para la obtención de información, ha sido escaso en la clasificación de los medios para lograr recopilar datos para obtener resultados específicos y para la presente investigación se efectuó los alcances de la Ley 28015 Ley de MYPES; DL N° 728 Ley de productividad y competitividad laboral; Ley 29981 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Ley 29783 Sistema Nacional de Información Laboral entre otros dispositivos legales.

**1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN:**

Es viable por la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales, lograr en el tiempo establecido para determinar la culminación del trabajo de investigación que servirá para regular los derechos de la sociedad, porque aporta medidas correctivas que sirvan para el cumplimiento de los derechos laborales, como estipula la constitución.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Se ha obtenido como antecedentes los siguientes trabajos de investigación:

##### **2.1.1. INTERNACIONAL**

**Título** : “El incumplimiento de los Derechos Laborales de la mujer embarazada en la empresa privada.”

**Autor** : Patrick Hermel Castillo Rodríguez

**Universidad** : Universidad Nacional de Loja.

**Año** : 2012.

**País** : Ecuador

**Idioma** : Español.

##### **Conclusiones:**

El trabajo consiste en toda actividad que realiza el ser humano para producir bienes o servicios, que pueden dirigirse en su propio beneficio o en el de sus semejantes, permitiéndole obtener una remuneración económica que a su vez le posibilite la satisfacción de sus necesidades y las de su familia. El trabajo como actividad que implica el desarrollo de procesos cognitivos, volitivos y motrices, ha sido un aspecto fundamental en la evolución del ser humano.

##### **2.1.2. NACIONAL**

**Título** : “Infracciones Laborales y de Seguridad Social”

**Autor** : Ferrer Tarazona  
**Universidad** : Universidad Católica del Perú  
**Año** : 2013.  
**País** : Perú.  
**Idioma** : Español.

**Conclusiones:**

La excesiva promulgación de las normas laborales y de seguridad social y las constantes modificaciones a ellas, conlleva a los empleadores a incumplirlas, utilizando diversos medios y mecanismos.

Los funcionarios del Estado, encargados del control son indiferentes e ineficientes para combatir la infracción de los empleadores a las normas laborales y la evasión a las contribuciones sociales. El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de hacer efectivo las disposiciones legales no hacen cumplir las normas establecidas para el correcto funcionamiento de las empresas que otorgan trabajo.

**2.1.3. LOCAL**

**Título** : “La Fiscalización de la Dirección Regional de Trabajo, y su influencia en el cumplimiento de las Normas Laborales en las empresas comerciales mayoristas de abarrotes, en la ciudad de Tingo María-2014”

**Autor** : Bustamante Dávila, Nilsan  
**Universidad** : Universidad de Huánuco.  
**Año** : 2014.  
**País** : Tingo María - Perú.



**Idioma** : Español.

**Conclusiones:**

Se evidencia un importante nivel de incumplimiento a la normativa laboral vigente, por parte de las empresas privadas, violando los derechos de los trabajadores, que es ocasionado por la ineficaz acción del Estado, a través de los servicios de inspección del trabajo, sin embargo la fiscalización ya está en funcionamiento hace muchos años, que aún no consta efectividad.

**2.2. BASES TEÓRICAS**

**2.2.1. ÓRGANOS DE CONTROL LABORAL DEL ESTADO**

Son órganos del control laboral del Estado:

**A) MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO;**

El Decreto Supremo N° 004-2010-TR, señala lo siguiente.

**Artículo 2 De la Competencia**

La competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se extiende a las personas naturales y jurídicas que realizan actividades de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo en todo el territorio nacional.

**Artículo 3 De las Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

**3.1 Funciones rectoras:**

- b. Realizar seguimiento respecto del desempeño y logros de la gestión en materia laboral, alcanzados a nivel nacional, regional y local, y tomar las medidas correspondientes.
- c. Coordinar con los Gobiernos Regionales y Locales la implementación de las políticas nacionales y sectoriales a través de sus Organismos Públicos, Entidades del Sector, Comisiones, Programas y Proyectos.

- d. Prestar apoyo técnico a los Gobiernos Regionales y a los Gobiernos Locales para el cumplimiento de las funciones transferidas en el marco del proceso de descentralización.
- f. Ser el ente rector del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo.

De acuerdo al numeral 3.4.1 del ROF, el Ministerio cumple funciones compartidas con los Gobiernos Regionales como:

- c) Establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el ámbito nacional, que permitan la inspección del cumplimiento de las normas de trabajo, la prevención y solución de conflictos laborales, así como la difusión de la normativa laboral; defensa legal y asesoría gratuita del trabajador.

#### **Artículo 4 De la Base legal**

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Decisión 545 de la Comunidad Andina de Naciones: Instrumento Andino de Migración Laboral.
- c. Convenios Internacionales OIT ratificados por el Perú.
- f. Ley y N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- g. Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias.
- i. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- j. Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- k. Ley N° 27783, Ley de Base de la Descentralización.
- l. Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional, Capítulo XIV del Título IV, sobre Descentralización.
- m. Ley N° 28051, Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- o. Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas.

- p. Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.
- r. Decreto de Urgencia N° 021-2009, que crea el Servicio Nacional de Empleo.
- s. Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.
- t. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- u. Decreto Supremo N° 002-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Formación y Promoción Laboral.
- v. Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.
- w. Decreto Supremo N° 009-2005-TR, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.”

### **Órgano de Control Institucional**

En el artículo 21 del ROF del MTPE se anota:

El Órgano de Control Institucional (OCI) es responsable de ejecutar el control gubernamental interno en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, según sus planes anuales, así como, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

### **Artículo 47 De las Funciones de la Dirección General de Trabajo**

- a. Formular y ejecutar la política nacional y sectorial en materias socio laboral, de relaciones colectivas e individuales de trabajo, prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal al trabajador, responsabilidad social

empresarial, seguridad social y difusión de la normativa laboral; en coordinación con los otros niveles de gobierno y con aquellos sectores que se vinculen.

- b. Resolver en instancia de revisión, los procedimientos administrativos sobre inicio de negociación colectiva, suspensión de labores, terminación colectiva de contratos de trabajo, y otros que corresponda de acuerdo a ley.
- f. Supervisar la ejecución en materia de difusión de la normativa laboral, de mecanismos de defensa ante el incumplimiento de la normativa laboral y mecanismos alternativos de solución de conflictos en materia laboral; en aquellos casos específicos de alcance nacional o suprarregional, en coordinación con los gobiernos Regionales.

#### **Artículo 49 De las Funciones de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo**

- a. Proponer y ejecutar la política nacional y sectorial en materias socio laboral, de relaciones individuales y colectivas de trabajo y de seguridad social; en coordinación con los otros niveles de gobierno y con aquellos sectores que se vinculen.
- f. Coordinar la ejecución de estudios sobre estructuras salariales y condiciones de trabajo por actividad económica y otros relacionados, en materia de trabajo.
- h. Elaborar y publicar un informe anual sobre la evolución de la política nacional en materia de trabajo y cumplimiento de metas por parte de los gobiernos regionales.

#### **Artículo 50 De las funciones de la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral**

- a. Proponer el Plan Nacional de Capacitación y Difusión Laboral, en coordinación con los órganos de línea del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; así como monitorear y evaluar su

ejecución, promoviendo la realización de eventos de difusión y capacitación de los trabajadores; en coordinación con los otros niveles de gobierno y con aquellos sectores que se vinculen.

c. Elaborar y desarrollar los contenidos del material de capacitación y difusión de la normativa laboral.

## **B) SISTEMA NORMATIVO DE INFORMACION LABORAL SNIL**

El Sistema Normativo Informático de Jurisprudencia y Precedentes en Materia Laboral es una base de datos de acceso público para un mejor conocimiento de los derechos laborales y, al mismo tiempo, una herramienta de trabajo para los jueces y usuarios de la justicia laboral.

### **Título Preliminar**

Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral

Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República (Ley N° 29497).

**La décima Disposición Complementaria de la Ley 29497, señala:**

DÉCIMA.- Conforme a lo establecido ... los derechos laborales, individuales o colectivos se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre la materia ratificados por el Perú, constituidos según tratados de los que el Perú es parte (Ley N° 29497).

En el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por la ley N° 30222 indica:

Artículo 26 A.- La contratación de una empresa especializada para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, no libera a la empresa principal de su obligación de acreditar ante la autoridad competente el cumplimiento de dichas obligaciones.

Artículo 27.- La formación debe estar centrada:

a) En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.

c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.

Artículo 28.- La capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. En ningún caso el costo de la capacitación recae sobre los trabajadores.

### **C. SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL)- Ley 29981**

**Creación y finalidad de la SUNAFIL.** Caballero B. (2014)

A través de la Ley N° 29981 (15.01.2013), el Congreso de la República creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Continúa anotando que la SUNAFIL será la responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo.

- **Competencia de la SUNAFIL**

La SUNAFIL desarrollará y ejecutará la función de inspección en el ámbito nacional, cumpliendo con el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo... Los gobiernos regionales, en cambio, desarrollarán y ejecutarán, dentro de su respectivo ámbito territorial, la función de inspección únicamente respecto de las microempresas.

**Las funciones de la SUNAFIL**

- a) Supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- e) Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio laboral, en el ámbito de su competencia.
- j) Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.

**Ley General de Inspecciones del Trabajo**

De acuerdo a la normatividad vigente, mediante la Ley N° 29981 se modifica la Ley N° 28806 (22.07.2006), Ley General de Inspecciones del Trabajo (LGIT), resaltando los siguientes cambios.

- **Fiscalización en materia de seguridad social**

La SUNAFIL fiscalizará el cumplimiento de las normas referidas al sistema nacional de pensiones (SNP), al sistema privado de pensiones (SPP) y al régimen de prestaciones de salud.

Así, constituirán infracciones en materia de seguridad social la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de

salud y en los sistemas de pensiones, sin perjuicio de las demás infracciones establecidas en la normatividad específica.

- **Nueva escala de multas inspectivas**

La SUNAFIL impondrá sanciones de acuerdo a la nueva escala de multas máximas:

CUADRO N° 01: ESCALA DE MULTAS

<b>NUEVA ESCALA DE MULTAS MÁXIMAS</b>		
<b>Tipo de Infracción</b>	<b>Multa máxima anterior</b>	<b>Nueva multa máxima (*)</b>
Muy grave	20 UIT	200 UIT
Grave	10 UIT	100 UIT
Leve	5 UIT	50 UIT
Acumulación de infracciones	30 UIT	300 UIT
(*) La multa impuesta a las micro o pequeñas empresas se reducen en 50%.		

FUENTE: Caballero Bustamante

ELABORACIÓN: Propia

- **Competencias sancionadoras**

La SUNAFIL y los órganos competentes de los gobiernos regionales serán la primera y segunda instancia en los procedimientos sancionadores.

En cambio, el TFL resolverá en última instancia los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión, teniendo competencia sobre todo el territorio nacional.

- **Medios de impugnación**

Los medios de impugnación que podrá imponer el empleador e n el procedimiento sancionador serán:



<b>MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</b>			
<b>Medios de Impugnación</b>		<b>Resolución que se impugna</b>	<b>Plazo (*)</b>
Recursos	Apelación	Resolución que pone fin a la primera instancia	Dentro del tercer día hábil
	Revisión (Excepcional)	Resolución que pone fin a la segunda instancia	Dentro del quinto día hábil
Remedio	Queja	Contra el auto que declara improcedente o inadmisibles alguno de los recursos	Dentro del segundo día hábil
(*) El plazo se computa a partir del día siguiente de notificada la resolución que se impugna			

FUENTE: Caballero Bustamante  
ELABORACIÓN: Propia

### **2.2.2. INFORMALIDAD LABORAL:**

Entendemos por informalidad laboral a la exclusión total o parcial de las normas que conforman al derecho del trabajo. Este fenómeno se produce en la economía formal e informal, y puede ser conocida desde una aproximación a las unidades de producción (empresa) o a las circunstancias específicas de los trabajadores. Miranda G. (2005).

Bajo esta perspectiva, Paredes N. (2008) nos dice que, la informalidad se circunscribe a la economía de pobreza y al proceso de exclusión social, es decir, a actividades que representan un medio de supervivencia frente a los constantes cambios de la realidad peruana.

Por otra parte, la definición legal considera informales a los trabajadores que no disfrutan de los beneficios que otorga el cumplimiento de las reglas laborales y, por lo tanto, se relaciona con la falta de protección laboral y beneficios de seguridad social. Esta definición está más centrada en el bienestar del trabajador en

sí mismo (o quizás en la calidad del trabajo) que en la naturaleza de su empleo. Además, la visión legal de la informalidad es consistente con el enfoque más reciente adoptado por la Órgano Internacional de Trabajo (2002) sobre trabajo decente y economía informal. Este enfoque permite expandir la visión “productiva”, incluyendo arreglos contractuales informales en empresas formales.

## **A) DERECHOS LABORALES**

### **LEYES QUE PROTEGEN AL TRABAJADOR**

**Según la constitución vigente:**

#### **Artículo 22º**

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

#### **Artículo 23º**

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

#### **Artículo 24º**

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

#### **Artículo 25º**

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

#### **Artículo 26º**

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

### **Artículo 27º**

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Página Web MTPE. (2014)

### **LAS REMUNERACIONES**

Cuando el trabajador cumpla con la jornada ordinaria máxima legal o contractual, tendrá derecho a percibir la remuneración mínima vital que se establezca conforme a ley. Si este labore en jornadas inferiores a 4 horas diarias su remuneración no podrá ser menor a la parte proporcional de esta. Constitución Política del Perú Art. 24º (2009)

### **GRATIFICACIONES**

Los trabajadores tienen derecho a percibir 2 gratificaciones por el año (julio y diciembre), una con motivo de las Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.

Es requisito que el trabajador se encuentre efectivamente laborando en el mes en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios correspondientes. En caso que el trabajador cuente con menos de 6 meses de servicio percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados. MTPE (2002).

## **ASIGNACIÓN FAMILIAR**

Los trabajadores de la actividad privada percibirán el equivalente al 10% de la remuneración mínima vital vigente. Para acreditar este derecho el trabajador tiene que acreditar con las partidas de nacimiento que tiene a su cargo hijos menores de edad. Caballero Bustamante (2016).

## **Descuentos**

El trabajador al momento de recibir su remuneración se le descontará por:

- Sistema nacional de pensiones equivalente a la tasa del 13 % de sus remuneración y si pertenece a la AFP el aporte y consiguientes descuentos será de la tasa del 10% de su remuneración
- Si el trabajador supera su ingreso anual de 7 UIT esta afecto al impuesto de la renta por 5º categoría
- Si el trabajador está afiliado al sindicato de trabajadores de la empresa y si ha dado el consentimiento, se le descontará el porcentaje establecido por el gremio sindical. Pagina Web Diario Oficial El Peruano (2006). D S. 007-2005-TR.

## **Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)**

Según el Diario Oficial El Peruano (2006). D S. 007-2005-TR.

La 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. Las mismas, se devengan desde el 1º mes de iniciado el vínculo laboral.

## **Remuneración Computable**

Se considera remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente percibe el trabajador en

dinero o en especie, como contra prestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

### **Depósitos Semestrales**

Los empleadores depositarán los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y de noviembre de cada año, tantos doceavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre, respectivamente, como meses completos hayan laborado en el semestre respectivo.

### **Entrega de la Liquidación del Depósito**

El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de 5 días hábiles de efectuado el depósito una liquidación debidamente firmada que contenga cuando menos los datos principales del depósito.

A solicitud del trabajador, por excepción o solo por convenio individual se podrán sustituir total o parcialmente los depósitos que se devenguen por un depósito que quede en poder del empleador por un plazo máximo de un año.

Con excepción de los retiros parciales autorizados, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses solo será pagada al trabajador y en su caso retirada por este al producirse su cese. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

### **LA JORNADA LEGAL DE TRABAJO**

Constitución Política del Perú Art. 25<sup>o</sup> (2009).

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo

#### **Horario de trabajo:**

Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, según la ley laboral.

### **El empleador está facultado:**

1. A establecer la jornada ordinaria de trabajo
2. Establecer jornadas compensatorias, sin excederse de las 48 horas semanales.
3. Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal y prorratear las horas, sin excederse de las 48 horas semanales.
4. Establecer turnos de trabajos fijos o rotativos.
5. Establecer y modificar el horario de trabajo.

El empleador, previamente a la adopción de alguna de estas medidas, debe comunicar con 8 días de anticipación al sindicato, a falta de este a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores afectados y los motivos que la sustentan.

Dentro de los 10 días siguientes a la adopción de la medida, los trabajadores tienen el derecho de impugnar la medida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie por la procedencia de la medida en un plazo no mayor a 10 días hábiles. Cusi A. (2014).

### **Descanso en días feriados:**

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados establecidos por ley:

- Año Nuevo 1º de enero)
- Jueves y Viernes Santo (movible)
- Día del Trabajo (1º de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)

- Todos Los Santos (1<sup>a</sup> de noviembre)
- Inmaculada Concepción (8 de diciembre)
- Navidad (25 de diciembre)

El trabajo efectuado en los días feriados no laborales sin descanso sustitutorio dará lugar al pago por la labor efectuada, con una sobre tasa del 100%. Derecho Laboral Individual. Sevillano T. (2009).

### **Descanso remunerado**

El trabajador tiene derecho, como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente día domingo. La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio, será equivalente al de una jornada ordinaria y será abonada en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. Diario Perú 21. Sánchez F (2016) Sánchez F.

### **Derecho a vacaciones anuales**

El trabajador tiene derecho a 30 días calendarios de descanso vacacional por cada año, completo de servicios. Los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan 10 días en dicho periodo. Se considera falta injustificada las ausencias no computables para el récord conforme el artículo 13 de la ley (D. Legislativo N° 713).

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. Infantes G. (2010).

## **B) BENEFICIOS LABORALES**

### **Régimen de Prestaciones de la Seguridad Social en Salud - ESSALUD.**

#### **Antecedente histórico:**

La seguridad social en Perú se establece con la creación del "seguro social obrero", mediante la ley que creó el fondo de jubilación obrera N° 13640 especialmente en lo que se refiere a la pensión de jubilación estableciéndose además para los familiares en caso de fallecimiento del trabajador asegurado o pensionista. Este beneficio que otorgaba la ley N° 8433 no tenía vigencia en todo el territorio de la república sino en determinadas circunscripciones.

El Decreto Ley N° 22482 creó el Instituto Peruano de Seguridad Social, el cual últimamente ha sido reemplazado por ES SALUD mediante ley N° 27056. MINSA (2002)

**ES SALUD otorga las siguientes prestaciones:**

- Prevenciones: Mediante la educación para la salud y control de riesgos.
- Prevención y recuperación de la salud: atención médica, insumo médico, prótesis, aparatos ortopédicos y sesiones ortopédicas y sesiones de rehabilitación física.
- Maternidad: Consiste en el cuidado de la salud de la madre gestante y la atención de parto, extendiéndose al periodo puerperal (1) y el cuidado de la salud del recién nacido.
- Económica: Subsidio por incapacidad temporal, maternidad, lactancia y prestaciones por sepelio.
- Bienestar y promoción Social: Los programas de extensión social y planes de salud especiales a favor de la población no asegurada de escasos recursos, así como los otros seguros de riesgos humanos que ofrezca ESSALUD dentro del régimen de libre contratación puede contener una o más de las prestaciones referidas. Página Web ESSALUD (2016).

**Ámbito de aplicación**



Página Web ESSALUD (2016). El ámbito de aplicación de ESSALUD comprende:

- Trabajadores dependientes
- Trabajadores independientes
- Trabajadores del campo y del mar
- A la población que requiera atención como consecuencia de siniestros o sismos
- Los pensionistas y sus familiares
- Las personas con discapacidad física y mental
- Personas que carezcan de seguros
- Personas que sufran pena privativa de la libertad
- Trabajadores que prestan servicios en los extranjeros
- Personas que muestran servicios voluntarios
- Escolares, universitarios y estudiantes de institutos
- Personas dedicadas a las tareas del hogar
- Artistas.

### **Recursos Económicos**

Se obtiene mediante:

- Contribución obligatoria por parte de los empleadores por cada uno de sus trabajadores con la tasa del 9% de su remuneración. Actualmente la recaudación de esta contribución se hace a través de la SUNAT
- Reservas de sus inversiones financieras
- Ingresos provenientes de la inversión de sus recursos
- Ingresos por los recursos de riesgos humanos y las prestaciones de salud a los no asegurados

El trabajador en caso de enfermedad si tiene descanso médico, los primeros 20 días de la enfermedad son pagados por el empleador, a partir de los 21 días lo paga el seguro hasta 11 meses y 10 días, si continúa la enfermedad, al trabajador se le

califica en el estado de invalidez y recibirá una pensión que pueda ser temporal o permanente. MINSA (2002)

## **SISTEMA DE PENSIONES**

### **a) Sistema Nacional de Pensiones:**

Este sistema fue creado por el decreto ley N° 19990 de fecha 24 de abril de 1973, este sistema comprende a 2 clases de asegurados: Obligatorios y Facultativos.

En la actualidad el aporte a este sistema le corresponde al trabajador dependiente con una tasa de 13% que se aplica su remuneración vigente y que su empleador está obligado a realizarle el descuento, en la actualidad SUNAT es la encargada de recepcionar esta contribución de forma mensual.

### **Prestaciones que otorga el Sistema**

Las prestaciones que otorga el sistema son las siguientes:

- **Prestaciones de invalidez.-** Cuando el trabajador se encuentra en un estado de incapacidad física mental que impida al asegurado ganar más de la treintava parte de la remuneración que percibirá otro trabajador de la misma categoría en un trabajo igual o similar.
- **Prestaciones de jubilación.-** El sistema establece que el trabajador tiene derecho a jubilarse debido a que la llegada de la vejez implica disminución o pérdida de las facultades físicas o mentales del ser humano por lo que le corresponde una pensión vitalicia .

El sistema toma como referencia para la jubilación la edad en el momento actual de haber cumplido 65 años de edad, tanto en varones como en mujeres. MEF (2004)

### **b) Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones:**

Creado por Decreto Ley N° 25897 de fecha 27 de noviembre de 1992 y tiene como objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento en el área de pensiones y son las Administradoras de Fondos De Pensiones (AFP) la que administra las pensiones y otorga las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

La incorporación al Sistema Privado de Pensiones se efectúa a través de la afiliación a una Administradora de Fondo de Pensiones, siendo voluntario para todos los trabajadores dependientes o independientes. Siendo en los momentos actuales la aportación del 10% más gastos administrativos lo que aporta el trabajador sobre su remuneración.

Los trabajadores que se encuentran en el Sistema Nacional de Pensiones pueden solicitar su incorporación a una AFP, y las aportaciones que se realizó de acuerdo al Decreto Ley N° 19990, le son reconocidos mediante bonos de reconocimiento. Diario Oficial El Peruano (1997)

### **Prestaciones que otorga el sistema SPP.**

- Prestaciones por pensión de jubilación. Cuando el afiliado cumpla la edad de 65 años. Puede tener más modalidades:
- Retiro programado
- Renta vitalicia personal
- Renta vitalicia familiar
- Renta temporal
- Renta vitalicia
- Prestaciones de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.
- Las causas que originen dichas prestaciones son establecidas por el reglamento de la Ley.

- Las administradoras de Fondos de Pensiones están bajo el control de una Superintendencia, quien ejerce es representación del Estado la función de control. Quispe M. (2011).

### **C) INFRACCIONES LABORALES**

Con respecto a las transgresiones existentes por parte de los empleadores, encontramos los más relevantes en el Diario Oficial El Peruano (2011).

#### **El incumplimiento en la relación laboral por el empleador**

El Poder Judicial tiene la potestad de administrar justicia a través de sus órganos jerárquicos conformados de la manera siguiente:

- Juez de Paz Letrado.- En asuntos laborales conoce las pretensiones individuales de pago de remuneraciones, compensaciones y derechos similares que sean de obligación del empleador hasta un máximo de 10 URP (Unidad de Referencia Procesal)
- Los Juzgados de Trabajo.- Conoce las pretensiones individuales o colectivas sobre: Impugnación de despido, cese de actos de hostilidad por parte del empleador, incumplimiento de las normas legales y el pago de remuneraciones o beneficios sociales que excedan las 10 URP.
- Las Salas Laborales de la Corte Superior.- Conoce Acción Popular en materia laboral, impugnación de Laudos Arbitrales emanados de Negociación Colectiva, Acción Administrativa en materia laboral.
- Las Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema.- Conoce del recurso de materia laboral denominada casación.

El trabajador como el empleador en una relación laboral tiene expedito el derecho de acudir a la vía Judicial en materia laboral a interponer sus reclamos y solicitar justicia de acuerdo a los hechos que se plantean en una demanda laboral, para su aplicación el juez cuenta con la Constitución, la ley en materia laboral, jurisprudencia, doctrina y costumbre, la misma que es la de manera siguiente:

### **Procedimiento jurisdiccional:**

Capacidad para ser parte de un proceso laboral.- Tiene la capacidad toda persona natural o jurídica, órgano o institución, sociedad conyugal, sucesión indivisa y en general toda persona que tenga o haya tenido la condición de trabajador o empleador.

### **El Proceso Laboral**

El proceso laboral se inicia con la demanda, esta debe ser por escrito y debe cumplir requisitos como el nombre de la demanda, la situación laboral del demandante, el petitorio, la enumeración de los hechos y medios probatorios

El juez hace traslado de la demanda al demandado y este al tener conocimiento da contestación por escrito y debe señalar los hechos en que se funda su defensa, ofreciendo medios probatorios y a las vez puede tachar los medios probatorios ofrecidos por el demandante.

Corresponde al demandante y demandado probar sus afirmaciones en sus escritos de demanda y contestación de la demanda y esencialmente:

- Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral
- Al empleador demandado probar el cumplimiento de sus obligaciones

- Al empleador la causa del despido, al trabajador probar la existencia del despido

### **Sentencia**

Es facultad del Juez de Trabajo sentenciar cuando ha concluido la actuación de todos los medios probatorios admitidos y actos de investigación ordenados por el Juez, declarando fundada o infundada la demanda.

### **Apelación**

Cualquiera de las partes que considere que la sentencia emitida por el juzgado no esté de acuerdo a ley y que vulnere sus derechos, está facultado a imponer el recurso de apelación, precisando el error de hecho o de derecho y el sustento de pretensión impugnativa, la apelación se interpone en el plazo de 5 días de haber sido notificado la sentencia a las partes.

El expediente se eleva a la Sala Laboral de la Corte Superior después de un tiempo emitirá sentencia de vista, declarando en su fallo si confirma la sentencia del Juzgado o revoca la mencionada sentencia.

### **EMPLEO INFORMAL:**

El empleo informal refleja la dura realidad de muchos países en el mundo, pues está directamente relacionado con el empleo infantil. Si comparamos cifras en el mundo, podemos observar que África tiene el número relativo más alto de niños que trabajan: en torno a un 29% de los niños entre 5 y 14 años. En valores absolutos, Asia tiene el mayor número de niños trabajadores. Christian Jesús Inga Medina (2007)

Este tipo de empleos, por lo general, son mal remunerados y ofrecen condiciones laborales deficientes.

De allí que en un empleo informal situaciones como el impago del salario, los despidos sin compensaciones ni periodos de aviso, la

exigencia de trabajar horas extra o turnos extraordinarios, así como el incumplimiento de los beneficios sociales, como pensiones, reposos por enfermedad o seguro de salud, sean situaciones ante las cuales los trabajadores se encuentran vulnerables y desprotegidos.

No obstante, el empleo informal no solo causa grandes pérdidas a la economía de un país en materia tributaria, también perjudica a todos aquellas personas que se ven obligadas a aceptar empleos informales. Significados.com (2014)

### CUADRO COMPARATIVO MULTAS LABORALES

MICROEMPRESA °				
Gravedad de la Infracción	Multa Actual	Desde Marzo 2014	Aumento	Si se subsana, la multa rebajada será (*)
Leve	Mínima S/. 92.5	Mínima S/. 370	300%	S/. 37
	Máxima S/. 925	Máxima S/. 1,850	100%	S/. 185
Grave	Mínima S/. 555	Mínima S/. 925	67%	S/. 92.5
	Máxima S/. 1,850	Máxima S/. 3,700	100%	S/. 370
Muy Grave	Mínima S/. 1,017.5	Mínima S/. 1,850	82%	S/. 185
	Máxima S/. 3,700	Máxima S/. 5,550	50%	S/. 555
PEQUEÑA EMPRESA °				
Gravedad de la Infracción	Multa Actual	Desde Marzo 2014	Aumento	Si se subsana, la multa rebajada será (*)
Leve	Mínima S/. 203.5	Mínima S/. 740	264%	S/. 74
	Máxima S/. 4,625	Máxima S/. 18,500	300%	S/. 1,850
Grave	Mínima S/. 1,221	Mínima S/. 3,700	203%	S/. 370
	Máxima S/. 9,250	Máxima S/. 37,000	300%	S/. 3,700
Muy Grave	Mínima S/. 2,238.5	Mínima S/. 6,290	181%	S/. 629
	Máxima S/. 18,500	Máxima S/. 62,900	240%	S/. 6,290

FUENTE: DIARIO EL PERUANO D.S. 012-2013

Las multas a las Micro y Pequeñas Empresas MYPES serán rebajadas en 50%, siempre que dichas empresas estén previamente inscritas en el Registro Nacional de Micro y Pequeñas Empresas (REMYPE), antes de la generación de la orden de inspección.

Cabe precisar que las nuevas escalas de multas de micro y pequeña empresa ya están rebajadas en 50%, tal como lo dispone el artículo 39° de la Ley de Inspecciones Laborales.

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

#### **HORARIO DE TRABAJO.**

Marco legal.- base legal: ART. 6° D.S N° 007-2002-TR), se entiende por horario de trabajo la hora de ingreso y de salida del trabajador del centro de labores, incluyendo el tiempo de refrigerio siendo facultad del empleador el fijarlo no pudiendo ser mayor al de la jornada legal establecida.

En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio contrario.

#### **INFRACCIONES:**

**Leves:** Formales y documentales, no tipificados como graves.

**Graves:** Carecer de registros autorizados, no registrar a los beneficiarios o en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en los plazos y con los requisitos previstos.

- No celebrar los convenios de modalidades por escrito o no presentarlos ante el DRTPE, en los plazos y con los requisitos previstos.



- Exceder los límites de contratación.
- No cumplir con las obligaciones en materia de formación.
- No brindar las facilidades se afilie a un sistema pensionario.
- No otorgar el respectivo certificado de manera oportuna y requisitos previstos.
- No presentar a la Autoridad el plan de programa correspondiente bajo la cual se contrata a los beneficiarios.

**Muy graves:** La falta de pago, o pago parcial o inoportuno o pago inferior a los mínimos previstos.

- Incumplimiento de las disposiciones referidas al horario, jornada y tiempo de trabajo.
- No cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes y no asumir los gastos.
- Presentación de documentación falsa para acogerse al incremento porcentual.
- No contar con el plan o programa, bajo la cual se contrata a los beneficiarios.
- El uso fraudulento de las modalidades formativas. Contraloría General de la República (2011)

### **LOCACIÓN DE SERVICIOS:**

El Locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestar sus servicios por cierto tiempo o por un determinado trabajo, a cambio de una retribución, sin que medie vínculo laboral. En el Sector Público dicho contrato se denomina Contrato de Servicios No Personales.

### **ÓRGANO DE CONTROL**

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales sobre la materia de la presente Ley y ejercer su función sancionadora en caso de verificarse su incumplimiento en las visitas de inspección correspondientes.”

## **PLANIFICACIÓN:**

Según el concepto planteado en el Manual General de Fiscalización Integral (MAGEFI), se define la “planificación institucional” como la acción de decidir, antes de actuar, lo que se desea hacer, cómo se hará, cuándo se realizará, quién ha de hacerlo, con cuales recursos se hará y cómo se le dará seguimiento en un período específico.

## **PRESTACIÓN EFECTIVA DE SERVICIOS**

El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo.

## **REGISTRO DEL EMPLEADOR**

El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables.

La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otras medias sus reales y efectivas realizaciones.

## **REMUNERACIÓN ORDINARIA**

Se entiende por remuneración ordinaria aquella que perciba el trabajador, semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación. No se incluyen las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual, según corresponda.

## **REMUNERACIÓN**

Constituye en la prestación otorgada por el empleador al trabajador por sus servicios y en nuestra legislación está definida como el íntegro de los que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, cual quiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. JURISTA E. (2010)

## **SUBORDINACIÓN:**

Nuestra legislación lo entiende como aquella situación en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, quien está facultado para normar las labores (poder reglamentario), dictar las ordenes (poder de dirección) y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad. OIT. (1990)

## **TRABAJO EN SOBRETIEMPO**

Se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el Centro de Trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.

En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio contrario.

## **2.4. HIPÓTESIS:**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Si se ejecuta los mecanismos de los Órganos de Control del Estado, entonces influyen significativamente en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.

### **2.4.2 Hipótesis secundarias**

- a) Si se ejecuta los mecanismos de control del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE., entonces influye significativamente en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.
- b) Si se ejecuta los mecanismos de control del Sistema Normativo de Información Laboral - SNIL., entonces influye significativamente en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.
- c) Si se ejecuta los mecanismos de control de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL entonces influye significativamente en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.

## **2.5. VARIABLE**

### **2.5.1. Variable Independiente**

X= ORGANOS DE CONTROL DEL ESTADO

### **2.5.2. Variable Dependiente**

Y= INFORMALIDAD LABORAL

## 2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>V. Independiente</b></p> <p><b>X= ORGANOS DE CONTROL DEL ESTADO</b></p>	<p><b>X.1.</b> El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE</p> <p><b>X.2.</b> EL Sistema Normativo de Información Laboral - SNIL.</p> <p><b>X.3.</b> La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de programas de empleo y capacitación laboral.</li> <li>- Ejecución de la normativa laboral.</li> <li>- Sistema de Información Laboral oportuna.</li> <li>- Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>- Inspección Laboral</li> <li>- Fiscalización Laboral</li> </ul>
<p><b>V. Dependiente</b></p> <p><b>Y= INFORMALIDAD LABORAL</b></p>	<p><b>Y.1.</b> Derechos Laborales.</p> <p><b>Y.2</b> Beneficios laborales.</p> <p><b>Y.3.</b> Infracciones Laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las Remuneraciones</li> <li>- Jornada Laboral</li> <li>- ESSALUD- SIS</li> <li>- Sistema de Pensiones</li> <li>- Sanciones laborales</li> <li>- Empleo informal</li> </ul>

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

##### **3.1.1. Enfoque de Investigación.**

###### **3.1.1.1. Enfoque Cuantitativo:**

Usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Es de tipo Cuantitativo, porque se busca evaluar un problema conocido y encontrar respuestas a las variables planteadas. Es decir, la investigación, está dirigida a la solución del problema de la violación de las normas laborales, porque se caracteriza un hecho, fenómeno con el fin de establecer el grado de comportamiento en la informalidad laboral.

##### **3.1.2. Alcance o Nivel.**

###### **3.1.2.1. Descriptivo.**

El Diseño de investigación descriptiva es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera.

Los estudios son de alcance descriptivo porque se caracteriza un hecho, con el fin de establecer su estructura o comportamiento en el cumplimiento laboral utilizando artimañas, por los comerciantes de la MYPES en la ciudad de Tingo María.

###### **3.1.2.2. Nivel Explicativo:**

Porque se explica el comportamiento de una variable en función de la otra; por ser estudios de causa - efecto

requieren control y debe cumplir otros criterios de causalidad.

### **3.1.3. Diseño de Investigación.**

#### **3.1.3.1. Diseño No Experimental:**

El trabajo de investigación proporcionará resultados que permitirán encontrar alternativas de solución para hacer cumplir el acatamiento de las multas por las Infracciones laborales cometidas.

## **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.**

### **3.2.1. Población.**

Para la presente investigación se ha tomado como referencia el total de micro y pequeñas empresas de la ciudad de Tingo María tanto formales como informales. La cantidad de empleados de este tipo de empresas no se conoce en su totalidad ya que son muy variables en su número de contratados, con más exactitud se empleara la herramienta de investigación que es la encuesta para determinar la cantidad de empleados.

La población estará conformada por todas las MYPES que están desarrollando sus actividades en la ciudad de Tingo María. Sin embargo, ninguna entidad del Estado ha elaborado una estadística del caso. En ese sentido, a través de un estudio piloto de encuesta se estimó la cantidad de 2163 MYPES, que ascienden aproximadamente, según la MPLP.

### **3.2.2 Muestra**

Para determinar la muestra se utilizó los parámetros siguientes:

$N =$  Universo poblacional = 2163 MYPES

$P =$  Probabilidad de aciertos = 60%

$Q =$  Probabilidad de fracasos =  $(P-100)= 40\%$

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

$E =$  Nivel de precisión = 10%

N = Muestra.

Para tal efecto; aplicaremos la fórmula de la Muestra inicial:

Solución:

$$n_0 = \frac{z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 (0.60)(0.40)}{(0.1)^2}$$

$$n_0 = \frac{0.92}{0.01}$$

$$n_0 = 92$$

Muestra corregida: ajuste

$$n^l = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}}$$

$$n^l = \frac{92}{1 + \frac{(92 - 1)}{2,163}}$$

$$n^l = \frac{92}{1.04207119}$$

$$n^l = 87.27 = 87$$

**Interpretación:** se investigará a **87** personas relacionadas directamente a los representantes de las micro y pequeñas empresas -



MYPES para los cuales se aplicarán instrumentos como fichas de entrevistas y cuestionarios.

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

<b>TÉCNICAS</b>
<b>Encuestas:</b> Esta técnica se aplicó a los representantes (contribuyentes) de las Micro y Pequeñas Empresas en la ciudad de Tingo María, el cuestionario está diseñado con preguntas claras, concisas, concretas elaborados considerando los indicadores y variables.
<b>INSTRUMENTOS</b>
<b>Cuestionario:</b> Uso de una lista de preguntas dirigido a los representantes (contribuyentes) de las Micro y Pequeñas Empresas en la ciudad de Tingo María, referente al tema en investigación.

### 3.4. TÉCNICAS PARA PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE INFORMACIÓN.

#### **Procesamiento:**

Para la recopilación, organización y presentación de los datos de las variables utilizaremos la estadística descriptiva (tablas de frecuencias, gráficas). Nos apoyaremos en el uso de software de análisis estadísticos.

**La tabulación:** Para procesar los datos de los cuestionarios en una hoja tabular, que son cuadros de doble entrada o en EXCEL.

**Concentración de datos:** Se realiza después de procesar los datos y haber obtenido al final de cada respuesta los totales de cada opción.

## CAPÍTULO IV

### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS:

#### CUADRO N° 01

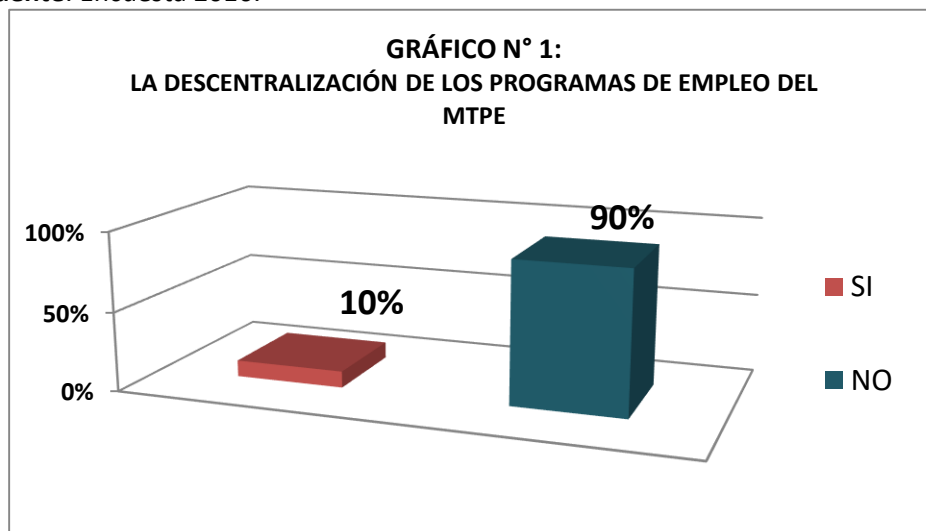
LA DESCENTRALIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO DEL MTPE

CATEGORIA	F	%
SI	9	10%
NO	78	90%
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista

Fuente: Encuesta 2016.



Elaboración: Tesista

### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

De acuerdo a la encuesta se preguntó **¿Los programas de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, estará descentralizado en beneficio de toda la población?**

Observando la parte porcentual del cuadro y el Grafico N° 01 encontramos que a la pregunta realizada, respondieron el 10% de los preguntados que los programas de empleo por intermedio de del MTPE, que sí están siendo

descentralizados, pero la mayoría el 90% (78) de los empresarios encuestados confirmaron que no hay difusión de programas de empleo por parte del MTPE, por ello los micro y pequeños empresarios son indiferentes en cumplir con formalizar a sus trabajadores.

**CUADRO N° 02**

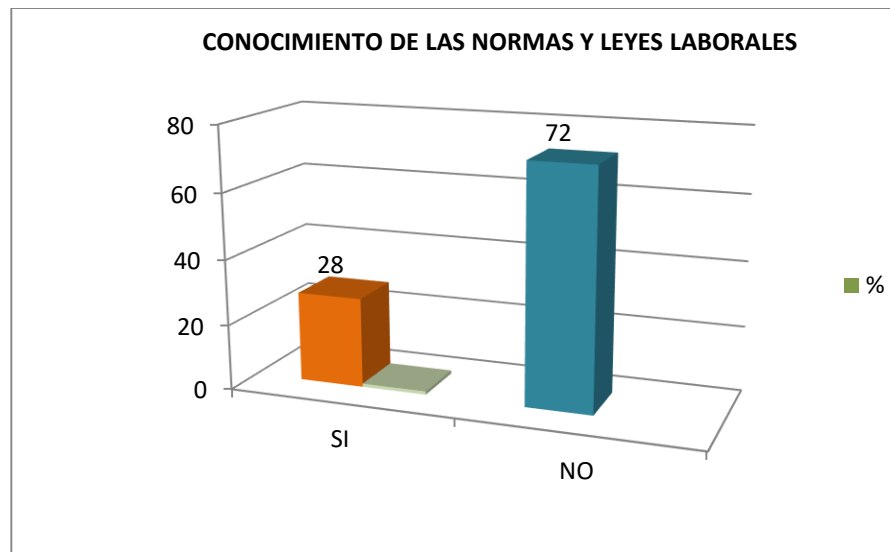
**CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS Y LEYES LABORALES**

CATEGORIA	F	%
SI	24	28%
NO	63	72%
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta 2016.

**Elaboración:** Tesista

**GRÀFICO N° 02**



**Fuente:** Encuesta 2016.

**Elaboración:** Tesista

**INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.**

Conforme a la encuesta se preguntó, **¿Conoce usted las normas y leyes laborales como empleador de una MYPES?**

Según el Cuadro y Grafica N° 02, el 28% (24) de las MYPES tienen conocimiento de las normativas y leyes laborales, pero el 72% (63) del total

no conocen; por lo tanto no han recibido asesoramiento por parte del contador ni de los encargados del control laboral, ni de parte del estado, a través de inspectores laborales y otros órganos, de allí que son frágiles de caer en el incumplimiento de sus obligaciones como contribuyente.

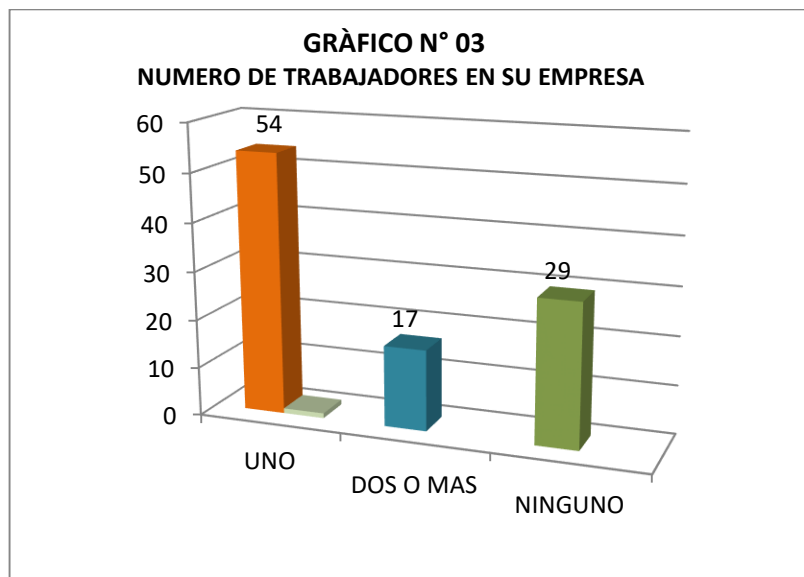
### **CUADRO N° 03**

#### **NÚMERO DE TRABAJADORES EN SU EMPRESA**

<b>CATEGORIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
UNO	42	54%
DOS A MÁS	13	17%
NINGUNO	23	29%
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista



Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista

### **INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.**

De acuerdo a la encuesta se preguntó **¿Cuál es el número de trabajadores con los que cuenta su empresa?**. Observando la parte porcentual del cuadro y el Grafico N° 03 encontramos que en la pregunta

formulada, respondieron el 54% (42) de los encuestados que tienen un trabajador en su establecimiento comercial, el 17% (13) respondieron que tiene más de dos trabajadores y el 29% (23) contestaron en sus encuestas que no tienen trabajador en su establecimiento, ello indica que como responsables en fiscalizar y controlar a los contribuyentes no están cumpliendo con las facultades que han sido asignadas.

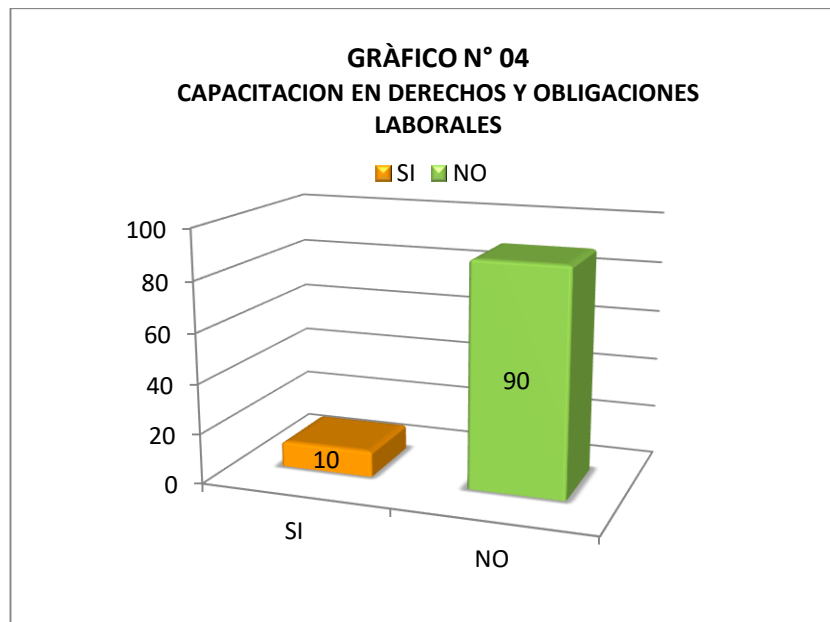
#### **CUADRO N° 04**

#### **CAPACITACIÓN EN DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES**

<b>CATEGORIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
SI	9	10%
NO	78	90%
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta 2016.

**Elaboración:** Tesista



**Fuente:** Encuesta 2016.

**Elaboración:** Tesista

#### **INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.**

Según la encuesta se preguntó **¿Usted ha tenido la oportunidad de asistir a alguna capacitación en derechos y obligaciones laborales que ha realizado el MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo)?**

En el Cuadro N° 04 por su parte, ante la pregunta a los micro y pequeños empresarios, si han si han tenido capacitación por el MTPE han respondido el 10%(9) de los encuestados, en tanto que el 90%(78) de respondieron no haber tenido ningún tipo de capacitación por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ello podría interpretarse como que la mayoría pretende justificar su incumplimiento pretendiendo protegerse en la Ley que no sanciona ni controla.

### **CUADRO N° 05**

#### **INFORMACION VIRTUAL SOBRE DERECHOS LABORALES**

<b>CATEGORIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	14	16%
<b>NO</b>	73	84%
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

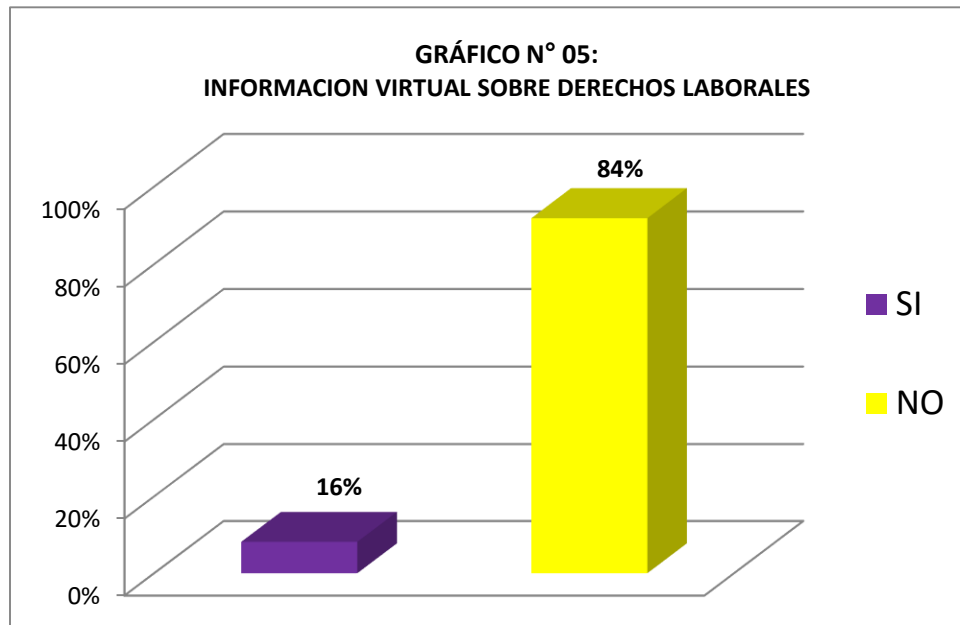
**Fuente:** Encuesta 2016.

**Elaboración:** Tesista

#### **INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.**

Según la encuesta se preguntó **¿Usted ha ingresado a buscar información a través de internet, para tener conocimiento sobre derechos laborales?**

Ante la pregunta de interesarse en buscar información para tener conocimiento sobre los derechos laborales, con la alternativa SI respondieron el 16 % (14) de los encuestados y con la alternativa NO el 84% (73). Ello demuestra que existe un alto porcentaje de contribuyentes que no tiene interés en conocer ni buscar información sobre las normativas del derecho y obligaciones laborales y existe poco compromiso social en el cumplimiento de sus obligaciones.



**Fuente:** Encuesta 2016.

**Elaboración:** Tesista

### **CUADRO N° 06**

#### **SEGURIDAD Y SALUD PARA LOS TRABAJADORES**

CATEGORIA		%
SI	24	28%
NO	63	72%
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta 2016.

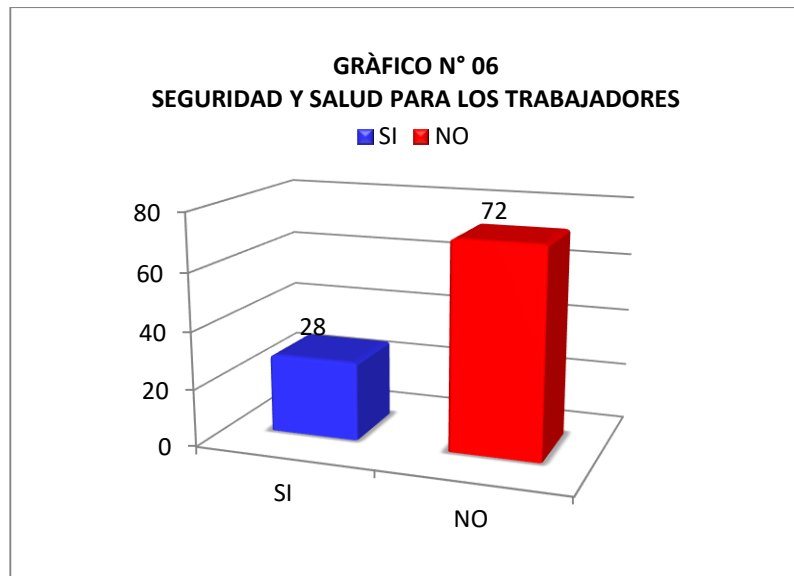
**Elaboración:** Tesista

#### **INTERPRETACION Y ANÁLISIS.**

Conforme a la encuesta se preguntó **¿Usted cuenta con Seguridad y Salud para los trabajadores en su establecimiento?**

Conforme a la pregunta 06 establecida en el cuestionario de encuesta, en el cuadro y gráfica N° 06, se observa que el 28% de los micro y pequeños empresarios en la ciudad de Tingo María, afirmaron que cuentan con seguridad y salud en su establecimiento, en tanto que el 72% señalaron que no cuentan con la seguridad y salud en su empresa. Una vez más se

muestra el poco interés en cumplir con sus obligaciones laborales por parte de los contribuyentes.



Fuente: Encuesta 2016.  
Elaboración: Tesista

### CUADRO N° 07

#### INSPECCIÓN LABORAL, A TRAVÉS DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL

CATEGORIA	f	%
SI	3	3%
NO	84	97%
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2016.  
Elaboración: Tesista

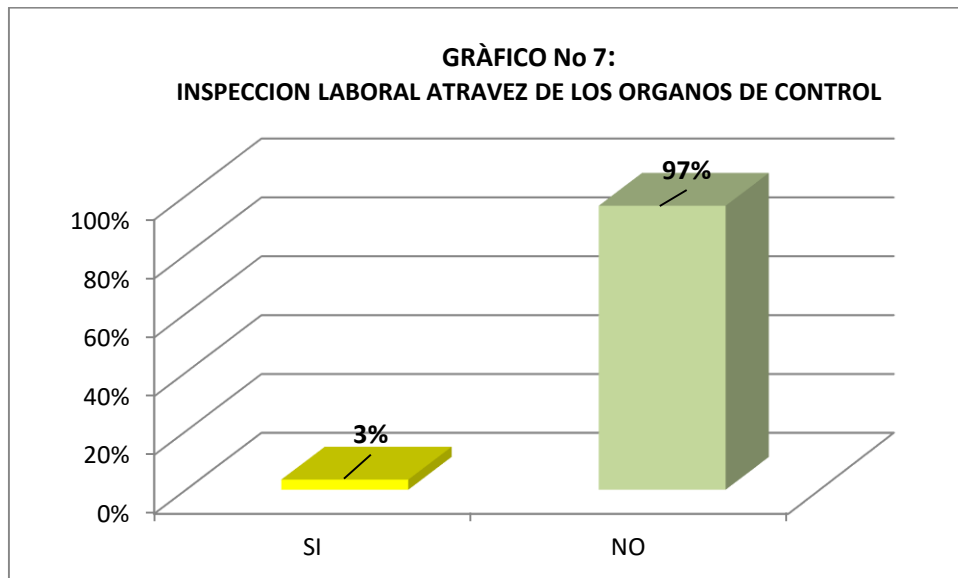
### INTERPRETACION Y ANÁLISIS.

De acuerdo a la encuesta se preguntó **¿Han realizado inspección laboral, a través de los órganos del Estado en su establecimiento de su empresa?**

En el cuadro N° 07, se presenta la información correspondiente a la pregunta de que si han realizado o no inspección laboral, a través de los órganos de control del Estado en su establecimiento de su empresa, dando



como resultado que el 3% (3) de los encuestados manifestaron que SI, y el 97% (84) de los empresarios siendo la mayoría contestaron NO. Ello significa que la gran mayoría de los micro y pequeños empresarios no conocen los derechos laborales, la protección del trabajador ni la responsabilidad que recae como empleadores, como no son controlados ni sancionados por las infracciones en materia laboral, continúan cometiendo irregularidades que afecta al trabajador.



Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista

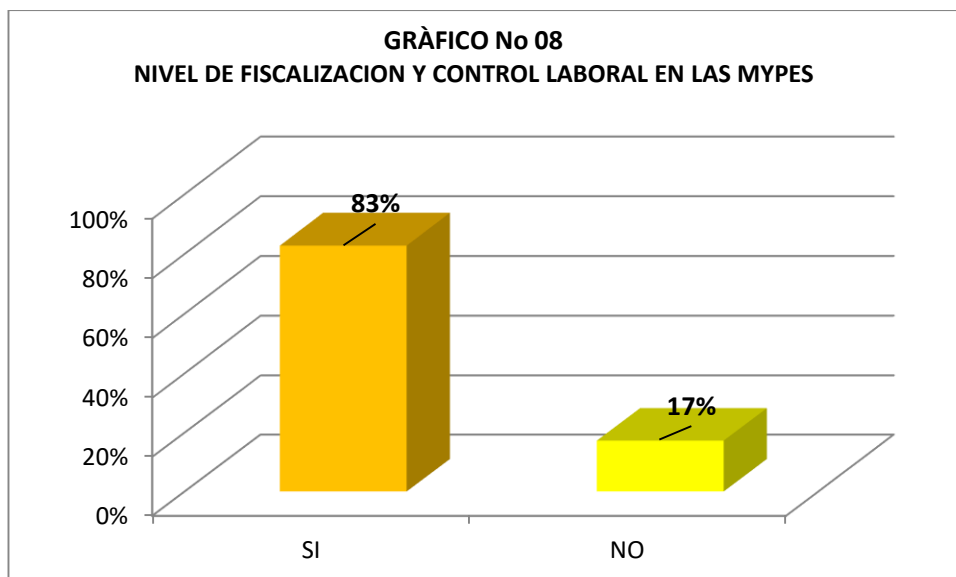
### **CUADRO N° 08**

#### NIVEL DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL LABORAL EN LAS MYPES

<b>CATEGORIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
SI	72	83%
NO	15	17%
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista



Fuente: Encuesta 2016.  
Elaboración: Tesista

### **INTERPRETACION Y ANÁLISIS.**

De acuerdo a la encuesta se preguntó **¿Cree usted que el bajo nivel de fiscalización y control laboral influyen en la informalidad laboral de las MYPES?**

Según la pregunta que, si el bajo nivel de fiscalización y control laboral influyen en la informalidad laboral en las MYPES, en el cuadro y el gráfico N° 08 se observa que el 83% (72) de los encuestados afirmaron que **SÍ**, sólo el 17% (15) manifestaron que **NO**, con el que se puede confirmar que la mayoría de las MYPES de la ciudad de Tingo María están de acuerdo que el bajo nivel de fiscalización y control laboral influyen en la informalidad laboral de dichas empresas.

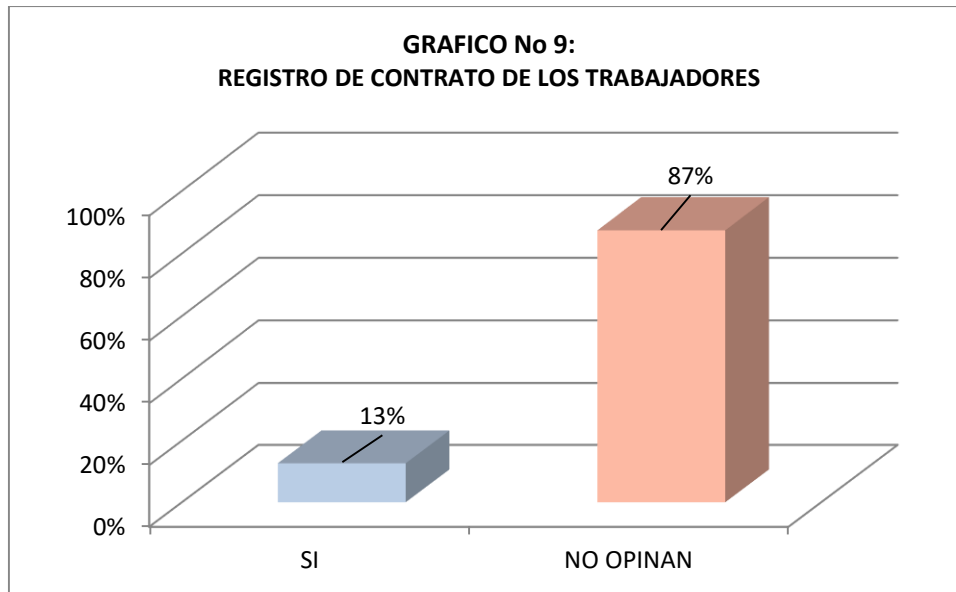
### **CUADRO N° 09**

#### **REGISTRO DE CONTRATO DE LOS TRABAJADORES**

<b>CATEGORIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
SI	11	13%
NO OPINA	76	87%
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista



Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista

### **INTERPRETACION Y ANÁLISIS.**

Conforme a la encuesta se preguntó **¿Sus trabajadores cuentan con contrato de trabajo?**

Ante la pregunta a los encuestados que si sus trabajadores se encuentran en planilla y cuentan con contrato laboral. En el cuadro y grafico N° 09 se observa que el 13% manifiestan que si están en planilla, en tanto que el 6% indicaron que no opinan; ello demuestra que no están registrando en planilla sus trabajadores porque según observaciones y respuestas de los que se encuentran laborando mencionan que les pagan con recibo por honorarios y otros dicen sin solicitar documento alguno para su pago, es debido a la falta de control.

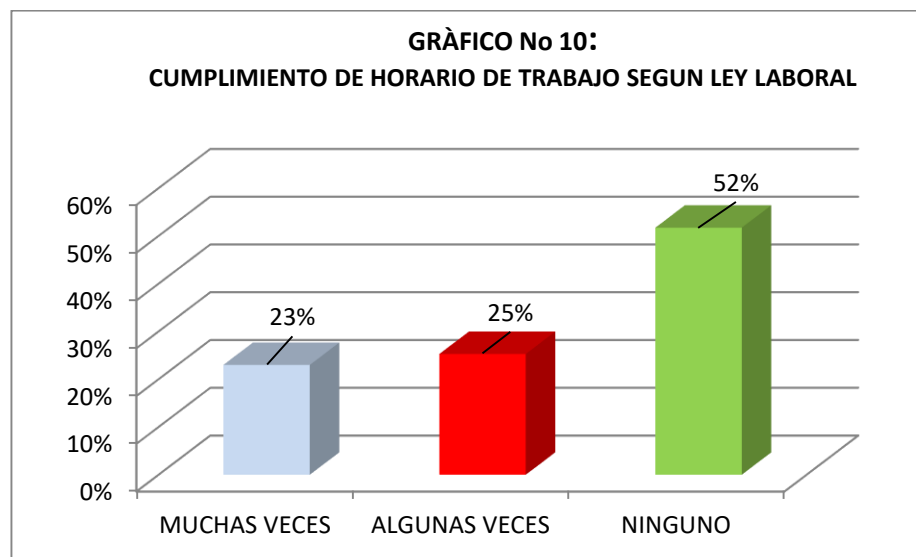
## CUADRO N° 10

### CUMPLIMIENTO DEL HORARIO DE TRABAJO SEGUN LEY LABORAL

CATEGORIA	f	%
MUCHAS VECES	27	43%
ALGUNAS VECES	22	25%
NINGUNO	38	32%
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista



Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista

### **INTERPRETACION Y ANÁLISIS.**

Según la encuesta se preguntó.- **¿Cumple usted con el horario de trabajo establecido por Ley laboral en su empresa?**

En el cuadro y el gráfico N° 10, ante la pregunta hecha a los empresarios de MYPES sobre el cumplimiento de horario de trabajo, las respuestas han sido compartidas: respondieron MUCHAS VECES el 43% (27), los que manifestaron ALGUNAS VECES fueron el 25% (22) y los contribuyentes que respondieron NINGUNO el 32% (38); Ello confirma que muchas MYPES no tienen trabajadores y los que tienen laboran más del horario establecido y sin los beneficios sociales establecidos por ley.

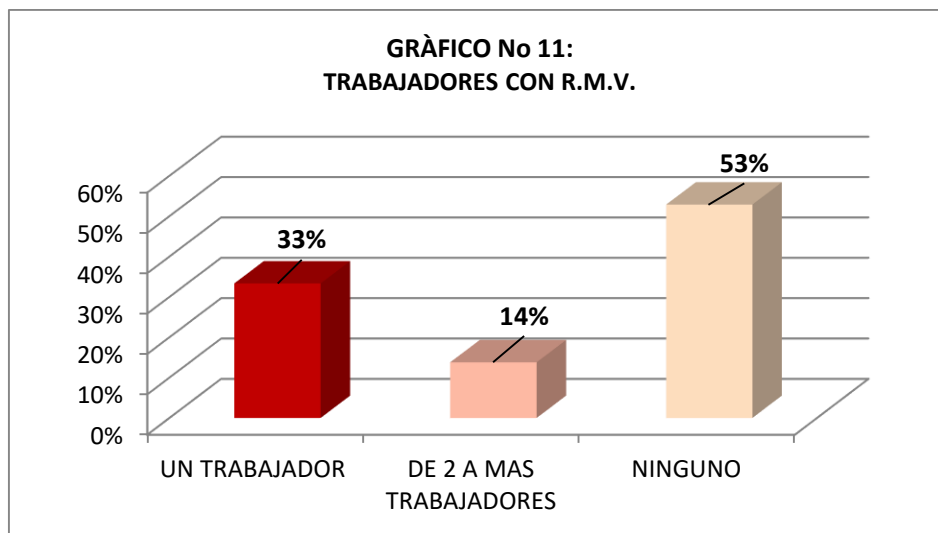
## CUADRO N° 11

### TRABAJADORES CON REMUNERACION MINIMA VITAL

CATEGORIA	f	%
UN TRABAJADOR	29	33%
DE 2 A MAS TRABAJADORES	12	14%
NINGUNO	46	53%
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista



Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista

### **INTERPRETACION Y ANÁLISIS.**

Según la encuesta se preguntó **¿Cuántos trabajadores reciben el sueldo igual o mayor a la R.M.V (remuneración mínima vital)?**

En el cuadro N° 11, ante la pregunta hecha a los microempresarios que si sus trabajadores reciben el sueldo igual o mayor a la R.M.V (remuneración mínima vital) respondieron UN TRABAJADOR 33%, en tanto que sólo el 14% manifestaron DE 2 A MAS TRABAJADORES MIENTRAS QUE EL 46% siendo la mayoría contestaron en su encuesta NINGUNO. Ello confirma que existen trabajadores laborando con un haber menor a la Remuneración Mínima Vital y con mayores horas de trabajo, es decir las

empresas hacen caso omiso las normativas laborales, porque de una u otra manera son informales al captar trabajadores.

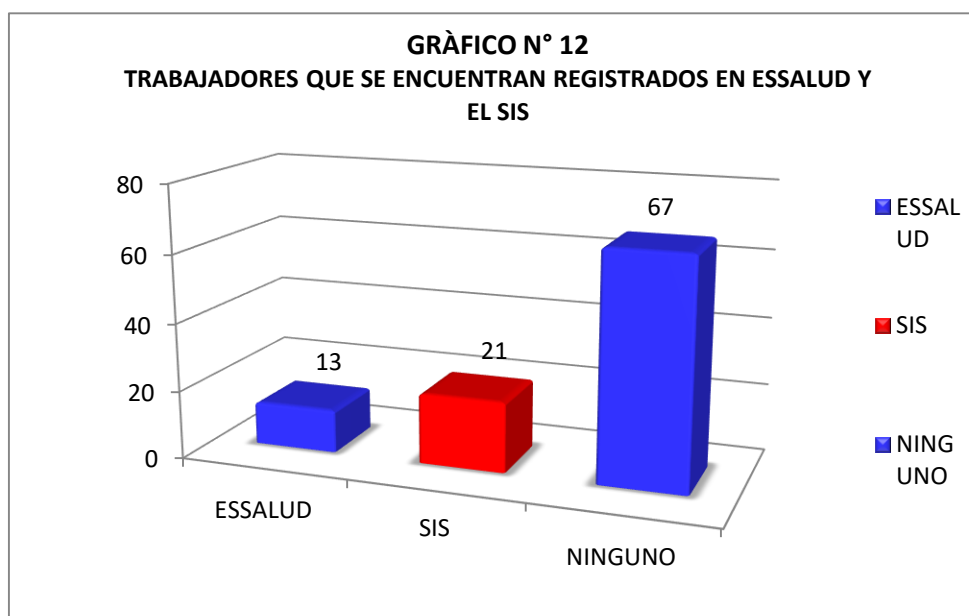
### **CUADRO N° 12**

TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN REGISTRADOS  
EN ESSALUD Y EL SIS.

CATEGORIA	f	%
ESSALUD	11	33%
SIS	18	14%
NINGUNO	58	53%
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista



Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista

### **INTERPRETACION Y ANÁLISIS.**

Según la encuesta se preguntó **¿Los trabajadores que laboran en su establecimiento, se encuentran registrados en ESSALUD o el SIS (Sistema Integral de Salud)?**

En el cuadro N° 12, ante la pregunta hecha a los encuestados sobre si Los trabajadores que laboran en su establecimiento, se encuentran registrados

en ESSALUD o el SIS (Sistema Integral de Salud) el 11% respondieron que se encuentran registrados en ESSALUD, en tanto el 18% manifestaron que están inscritos en el SIS y el 58% respondieron que no se encuentran registrados en ningunos. Ello confirma que la gran mayoría de los que han sido encuestados no tienen trabajadores formalizados que no reciben beneficio como la ley laboral lo indica y otros no tienen laborando es su establecimiento.

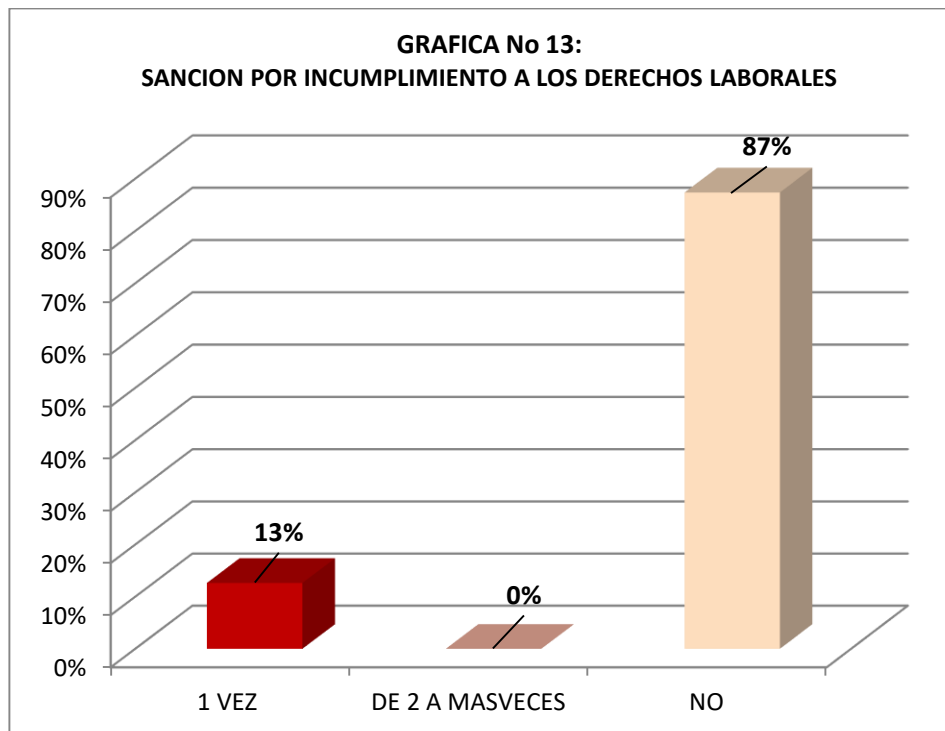
### **CUADRO N° 13**

#### **SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO AL DERECHO DE LOS TRABAJADOS SEGÚN LAS NORMAS LABORALES**

<b>CATEGORIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1 VEZ	11	13%
DE 2 A MAS VECES	0	0%
NO	76	87%
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista



Fuente: Encuesta 2016.

Elaboración: Tesista

## INTERPRETACION Y ANÁLISIS.

Según la encuesta se preguntó **¿Cuántas veces Usted ha sido sancionado por no cumplir con el derecho de los trabajados, según las normas laborales?**

En el cuadro N° 13, ante la pregunta hecha a los microempresarios sobre si ha sido sancionado por no cumplir con el derecho de los trabajados, según las normas laborales respondieron 1 VEZ el 13%, y lo que corresponde a 2 o MAS VECES ninguno de los encuestados respondieron, en tanto la mayoría contestaron NO el 87%. Ello confirma que la gran mayoría de ellos lo han confirmado que NO son sancionados, por la razón de no ser supervisados ni fiscalizados por los órganos reguladores en derecho laboral.

### **CUADRO N° 14**

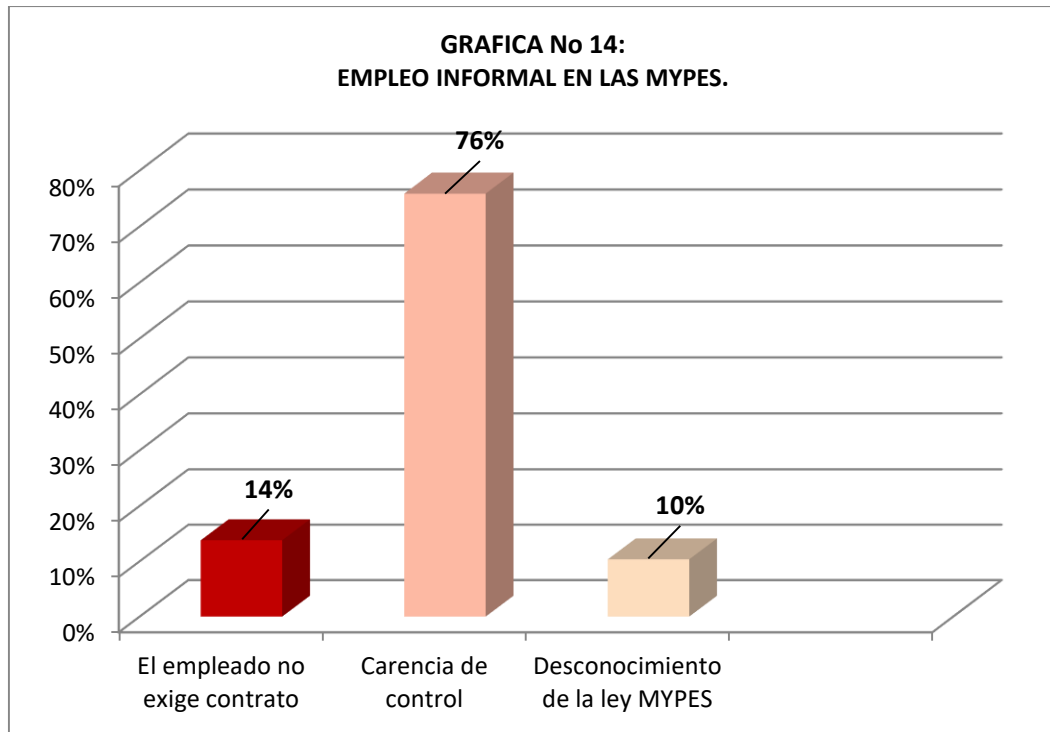
#### EMPLEO INFORMAL EN LAS MYPES

<b>CATEGORIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
El empleado no exige contrato	12	14%
Carencia de control	66	76%
Desconocimiento de la ley MYPES	9	10%
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta 2016.

**Elaboración:** Tesista





**Fuente:** Encuesta 2016.

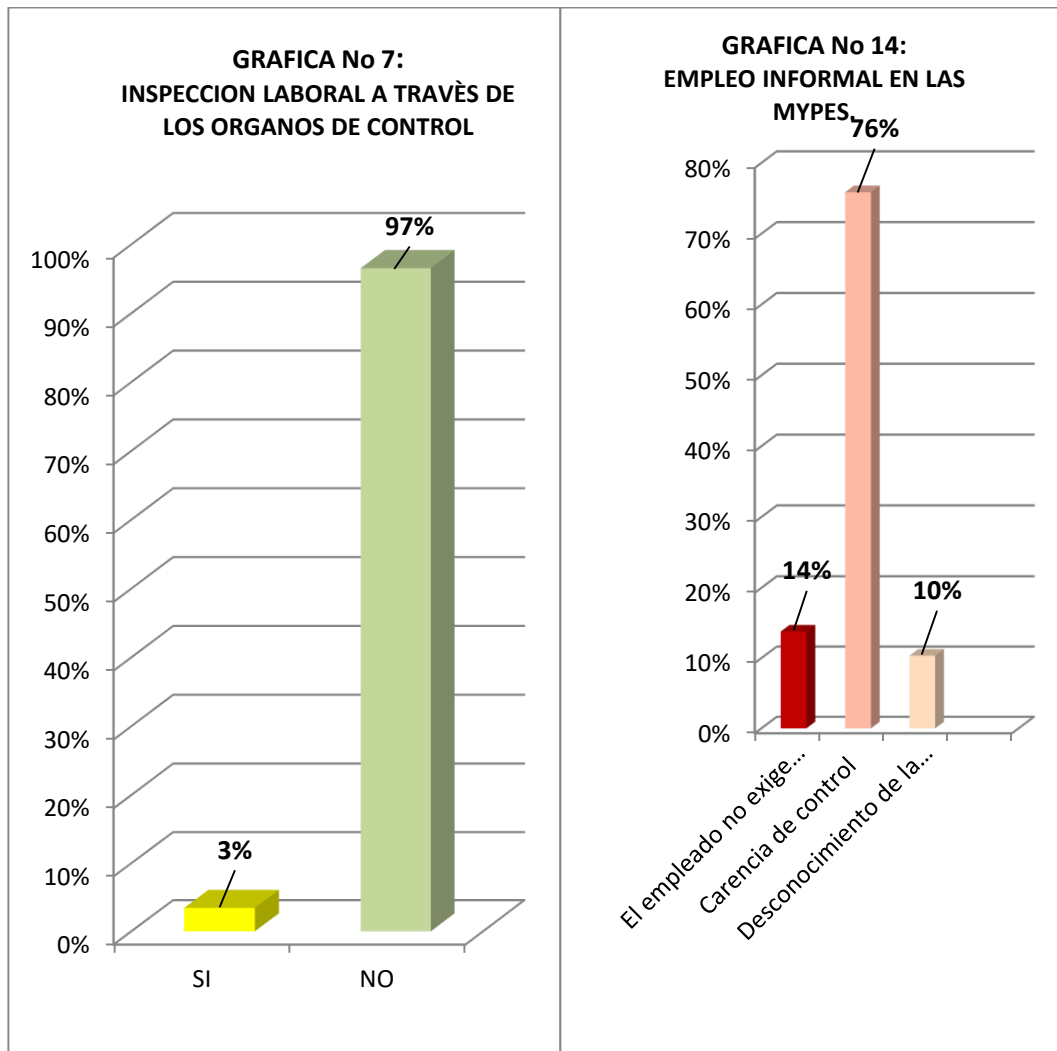
**Elaboración:** Tesista

### **INTERPRETACION Y ANÁLISIS.**

Según la encuesta se preguntó **¿Cuál cree Usted que son las razones del empleo informal en las MYPES?**

En el cuadro N° 14, ante la pregunta hecha a los empresarios sobre empleo informal en las MYPES respondieron, que es “El empleado no exige contrato” el 14%, en tanto que el 76% manifestaron que “Carencia de control”. Y el 10% contestaron “Desconocimiento de la ley MYPES. Ello confirma que aprovechando las necesidades de un trabajador condicionan para que laboren según la conveniencia del empleador, pero la gran mayoría de ellos han confirmado que la falta de control de parte de los representantes del estado hay debilidades en la regulación legal laboral en las micro y pequeñas empresas que conllevan a la informalidad.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:



El medio para realizar la contrastación y verificación de la hipótesis de trabajo se efectuó en función del planteamiento del problema, a través de la formulación de interrogantes y objetivos planteados, como podemos observar en el gráfico N° 07 con el gráfico N° 14, haciendo comparación de los porcentajes tanto como en el conocimiento del control del estado y la informalidad laboral tienen influencia positiva, por lo tanto, la hipótesis planteada y concordada es la siguiente:

**“SI SE EJECUTA LOS MECANISMO DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL DEL ESTADO, ENTONCES INFLUYEN SIGNIFICATIVAMENTE EN LA DISMINUCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL DE LAS MYPES DE LA CIUDAD DE TINGO MARÍA – 2016.”**

De los 24 encuestados en las micro y pequeñas empresas, En el cuadro y gráfico N° 07, se presenta la información correspondiente a la pregunta de que si han realizado o no inspección laboral, a través de los órganos de control del estado en su establecimiento de su empresa, dando como resultado que el 3% (3) de los encuestados manifestaron que SI, y el 97% (84) de los empresarios siendo mayoría respondieron NO. Ello significa que la gran mayoría de los micro y pequeños empresarios no conocen los derechos laborales, la protección del trabajador ni la responsabilidad que recae como empleadores, como no son controlados ni sancionados por las infracciones en materia laboral, continúan cometiendo irregularidades que afecta al trabajador.

En el cuadro N° 14, ante la pregunta hecha a los empresarios sobre empleo informal en las MYPES respondieron, que es “El empleado no exige contrato” el 14% (12), en tanto que el 76% (66) manifestaron que “Carencia de control”. Y el 10% (9) contestaron “Desconocimiento de la ley MYPES. Ello confirma que aprovechando las necesidades del trabajador condicionan para que laboren según la conveniencia del empleador, pero la gran mayoría de ellos han confirmado que la falta de control de parte de los representantes del estado conlleva a la indiferencia de cumplir con los derechos de los trabajadores y por lo tanto hay debilidades en la regulación legal laboral en las micro y pequeñas empresas que ocasionan la informalidad.

La prueba de porcentaje refleja claramente, las opciones de respuestas de los encuestados al personal de los pequeños y micro empresarios, por lo que queda contrastado de esta manera en forma descriptiva y porcentual que el planteamiento de la hipótesis es aceptada

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO.**

##### **5.1.1 VARIABLE INDEPENDIENTE.**

###### **A) La Fiscalización del Impuesto a la Renta de Tercera Categoría**

- Según los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los contribuyentes de las micro y pequeñas empresas MYPES; Observando la parte porcentual del cuadro y el Gráfico N° 01 encontramos que en la pregunta formulada, respondieron el 10% (9) de los encuestados que los programas de empleo a través del MTPE, que si están siendo descentralizados, pero la mayoría el 90% (78) de los empresarios encuestados confirmaron que no hay difusión de programas de empleo por parte del MTPE, por ello los micro y pequeños empresarios son indiferentes en cumplir con formalizar a sus trabajadores.
- Según los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los contribuyentes de las micro y pequeñas empresas MYPES, en el cuadro y el Grafico N° 02 encontramos que en la pregunta formulada, el 28% (24) de los encuestados tienen conocimiento de las normativas y leyes laborales, pero el 72% (63) del total siendo mayoría no conocen; por lo tanto no han recibido asesoramiento por parte del contador ni de los encargados del control laboral, ni de parte del estado, a través de inspectores laborales y otros órganos, de allí que son frágiles de caer en el incumplimiento de sus obligaciones como contribuyente.
- Según los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los contribuyentes de las micro y pequeñas empresas de las micro y pequeñas empresas MYPES, en el cuadro y el Grafico

N° 07 encontramos que en la pregunta formulada, que si han realizado o no inspección laboral, a través de los órganos de control del estado en su establecimiento de su empresa, respondieron el 3% (3) de los encuestados manifestaron que SI, y el 97% (84) de los empresarios siendo mayoría respondieron NO. Ello significa que la gran mayoría de los micro y pequeños y empresarios no conocen los derechos laborales, la protección del trabajador ni la responsabilidad que recae como empleadores, como no son controlados ni sancionados por las infracciones en materia laboral, continúan cometiendo irregularidades que afecta al trabajador.

#### **5.1.1. VARIABLE DEPENDIENTE**

##### **B) Los Órganos de Control del Estado**

- Según los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los contribuyentes de las micro y pequeñas empresas MYPES según la pregunta que si el bajo nivel de fiscalización y control laboral influyen en la informalidad laboral en las MYPES, en el cuadro y el grafico N° 08 se observa que el 83% (72) de los encuestados afirmaron que SI, solamente el 17% (15) manifestaron que NO. se puede confirmar que la mayoría de las MYPES de la ciudad de Tingo María están de acuerdo que el bajo nivel de fiscalización y control laboral influyen en la informalidad laboral dichas empresas.
- Según los resultados obtenidos en el cuadro y grafico en el cuadro N° 12, ante la pregunta hecha a los encuestados sobre si Los trabajadores que laboran en su establecimiento, se encuentran registrados en ESSALUD o el SIS (Sistema Integral de Salud) el 11% respondieron que se encuentran registrados en ESSALUD, en tanto el 18% manifestaron que están inscritos en el SIS y el 58% respondieron que no se encuentran registrados en ningunos. Ello confirma que la gran mayoría de

los que han sido encuestados no tienen trabajadores formalizados que no reciben beneficio como la ley laboral lo indica y otros no tienen laborando en su establecimiento.

- En concreto la investigación ha logrado demostrar que la hipótesis planteada es verdadera es decir “Si se ejecuta el mecanismo de los Órganos de Control del Estado, entonces influyen significativamente en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.” podemos confirmar que mediante la verificación permanente a las micro y pequeñas empresas a través del control y la fiscalización se combatirá la informalidad laboral en beneficio de los trabajadores en la ciudad de Tingo María.

## **5.2. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS EN EL MARCO TEÓRICO.**

Según la investigación realizada, queda confirmado, con la aplicación de las normativas y leyes en favor de los trabajadores y la verificación, supervisión y fiscalización permanente a los contribuyentes de las PYMES permitirá la disminución de la informalidad laboral en la ciudad de Tingo María.

Por consiguiente se ha estimado los resultados logrados en la investigación de la hipótesis planteada al comenzar nos hace reflexionar de como se ha ido explicando la informalidad laboral bajo la modalidad de encuestas lo que nos refleja que la mayor parte de los encuestados prefieren minimizar su responsabilidad por falta de educación y conciencia que aprovechan la indiferencia por parte del estado en hacer cumplir los derechos del trabajador como emana la ley laboral.

Según el autor Patrick Hermel Castillo Rodríguez en su tesis “El incumplimiento de los Derechos Laborales de la mujer embarazada en la empresa privada.” Según las conclusiones nos dice: “El trabajo consiste

en toda actividad que realiza el ser humano para producir bienes o servicios, que pueden dirigirse en su propio beneficio o en el de sus semejantes, permitiéndole obtener una remuneración económica que a su vez le posibilite la satisfacción de sus necesidades y las de su familia. El trabajo como actividad que implica el desarrollo de procesos cognitivos, volitivos y motrices, ha sido un aspecto fundamental en la evolución del ser humano”.

Con referencia a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se está de acuerdo con la tesis titulada: “Infracciones Laborales y de Seguridad Social”, haciendo referencia en la siguiente conclusión: “La excesiva promulgación de las normas laborales y de seguridad social y las constantes modificaciones a ellas, conlleva a los empleadores a incumplirlas, utilizando diversos medios y mecanismos.

Los funcionarios del Estado, encargados del control son indiferentes e ineficientes para combatir la infracción de los empleadores a las normas laborales y la evasión a las contribuciones sociales. El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de hacer efectivo las disposiciones legales no hacen cumplir las normas establecidas para el correcto funcionamiento de las empresas que otorgan trabajo”.

Para corroborar el presente trabajo de investigación, también se ha tenido en cuenta la tesis titulada. “La Fiscalización de la dirección regional de trabajo, y su influencia en el cumplimiento de las Normas Laborales en las empresas comerciales mayoristas de abarrotes, en la ciudad de Tingo Maria-2014”, con la conclusión: “siendo la autora Bustamante Dávila, Nilsa con la siguiente conclusión: “Se confirmó que el incumplimiento de las Normas Laborales de las empresas se debe a la insuficiente inspección a las empresas privadas, siendo una de las causas la falta de un establecimiento encargado de supervisar a los empleadores del sector privado.

Se evidencia un importante nivel de incumplimiento a la normativa laboral vigente, por parte de las empresas privadas, violando los derechos de los

trabajadores, que es ocasionado por la ineficaz acción del Estado, a través de los servicios de inspección del trabajo, sin embargo la fiscalización ya está en funcionamiento hace muchos años, que aún no consta efectividad”.



## CONCLUSIONES

1. Se concluye según los datos obtenidos por la encuesta, a los contribuyentes de los micros y pequeñas empresas MYPES, que no hay presencia de ningún representante del estado, para ser inspeccionados y regular su situación de informales con sus trabajadores. Este problema, se debe a varios factores como: la baja frecuencia de fiscalización y supervisión por los órganos de control del estado y el nivel de conocimiento de los derechos laborales de los trabajadores que son aprovechados por las MYPES
2. Se concluye según los datos obtenidos de los contribuyentes encuestados en las micro y pequeñas empresas MYPES, según el cuadro y el Grafico N° 01 encontramos que en la pregunta formulada, respondieron el 10% (9) de los encuestados que los programas de empleo a través del MTPE., que si están siendo descentralizados, pero la mayoría el 90% (78) de los empresarios encuestados confirmaron que no hay difusión de programas de empleo por parte del MTPE; por ello los micro y pequeños empresarios son indiferentes en cumplir con formalizar a sus trabajadores.
3. Se concluye según los datos obtenidos por la encuesta a los contribuyentes de las micro y pequeñas empresas, según el cuadro y el Gráfico N° 05 encontramos ante la pregunta de interesarse en buscar información virtual para tener conocimiento sobre los derechos laborales, con la alternativa SI respondieron el 16 % (14) de los encuestados y con la alternativa NO el 84% (73). Ello demuestra que existe un alto porcentaje de contribuyentes que no tienen interés en conocer ni buscar información por medios virtuales sobre las normativas del derecho y obligaciones laborales y existe poco compromiso social en el cumplimiento de sus obligaciones.
4. Se concluye Según los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los contribuyentes de las MYPES, en el cuadro N° 07, se presente la

información correspondiente a la pregunta de que si han realizado o no inspección laboral de la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) en el establecimiento de su empresa, dando como resultado que el 3% (3) de los encuestados manifestaron que SI, y el 97% (84) de los empresarios siendo mayoría respondieron NO. Ello significa que la gran mayoría de los micro y pequeños y empresarios no conocen los derechos laborales, la protección del trabajador ni la responsabilidad que recae como empleadores, como no son controlados ni sancionados por las infracciones en materia laboral, continúan cometiendo irregularidades que afecta al trabajador.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda Promover e incentivar por parte del estado políticas de formalización para que de esta manera la calidad de empleo sea digno, implementando acciones de fiscalización y control permanente a los micro y pequeños empresarios de la ciudad de Tingo María con la finalidad de confirmar el cumplimiento de sus obligaciones laborales.
2. Se recomienda fortalecer la inspección y supervisión laboral en las MYPES con apoyo de los profesionales capacitados con formación de principios y ética, para garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales desde las dimensiones técnicas y sociales de seguridad y salud en el trabajo sujeto a la normativa.
3. La recomendación es brindar mayor apoyo a las micro y pequeñas empresas, a través de capacitaciones y conozcan la difusión que existe a través de internet para aplicar efectivamente las normas de obligación y derecho laboral y en especial la Constitución, donde establece el respeto de los derechos laborales y el derecho fundamental del derecho al trabajo; porque representa una gran fuente de ingreso para el sector y el país posibilitando acceder a nuevos mercados con un financiamiento adecuado y con ello fortalecer y asegurar el desarrollo, el crecimiento laboral y económico.
4. Se recomienda fortalecer y descentralizar los programas de fiscalización con efectividad a través de los inspectores laborales de manera permanente, a fin de luchar contra la informalidad laboral y contra los malos contribuyentes, y así dignificar el trabajo de las personas en la ciudad de Tingo María y por qué no decir en todo el país.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cusi A. (2014). Facultades del empleador - Derecho del Trabajo I. El Código Penal del Perú.
2. Carbonetto, Mezzera (2001). El Sector Informal Urbano en los Países Andinos, Revista de ciencias sociales.
3. Caballero Bustamante (2012) Jornada de trabajo y trabajo en horario nocturno
4. Constitución Política del Peru Art. 24<sup>o</sup> (2009) Remuneración. Ley N° 27365
5. Constitución Política del Peru Art. 25<sup>o</sup> (2009) La jornada ordinaria de trabajo Ley N° 27365
6. Diario Perú 21. (2016) Fabiana Sánchez. <http://peru21.pe/mis-finanzas/conoce-detalles-descanso-remunerado>.
7. Diario Oficial El Peruano (2011). Artículo 32°. La Apelación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
8. Diario Oficial El Peruano (2006). Decreto Supremo 007-2005-TR, Ley 28518, Ley General del Trabajo.
9. Diario Oficial El Peruano (1997) Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. Decreto Supremo N° 054-97-EF
10. Chacaltana José (2013) Tasa de informalidad en el Perú.
11. Gleiser, Samuel (2014) presidente de la Cámara de Comercio de Lima, “el alto nivel de la informalidad”
12. Infantes G. (2010) El Descanso Vacaciona Actualidad Empresarial, N° 215 – Segunda Quincena de setiembre.
13. Jamele Rigolini, (2014) gerente sectorial de Desarrollo Humano para los países andinos del Banco Mundial “El emprendimiento en América Latina.
14. Miranda Guillermo (2005) Informalidad Laboral y la Acción Estatal en el Perú, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú.
15. MINSA (2002). Resolución Ministerial N° 463-2001-SA/DM.
16. MEF. (2004) Los Sistemas de Pensiones en el Perú. Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales. [www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe).

17. OIT. (1990) Organización Internacional del Trabajo. El trabajo en el mundo. Segunda Edición. Caracas. Nueva Sociedad. Vol. 2.
18. OEA. Miranda G. (04-2005) OEA/Ser/XIX.VI.2CIMT/doc. Add.18 abril 2005 XIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT).
19. Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
20. Paredez Neyra, M. I. (2008), La Informalidad en la relaciones laborales: limitaciones al empleo formal”, citado por López T. E, Revista *JUS Doctrina & Practica*, 11/2008.
21. C.G.R. (2011) Contraloría General de la República. Plan de Fiscalización
22. Medina Inga Christian J. (2007) El Empleo Informal en el Perú.
23. M.P.E. (2016) Derechos Laborales - Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.
24. MTPE. Artículo 4º del Decreto Supremo N° 005-2002-TR.
25. Sevillano T. (2009). Informe Laboral: Los descansos en Días Feriados. *Actualidad Empresarial*, N° 174 – Primera Quincena de Enero.
26. SUNAFIL (2014) Inspectores Laborales – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
27. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Artículo 24º Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
28. Directora O.I.T. Tinoco E. (08-2013). Empleo informal en América Latina.

#### **Referencias a sitios Web.**

1. <http://www.moron.gov.ar/presupuestoparticipativo/>
2. [www.participaperu.org.pe](http://www.participaperu.org.pe)
3. Axel van T. (2005) La informalidad laboral en el Gran Buenos Aires Buenos Aires - República Argentina.
4. <http://www.presupuestosparticipativos.com>.
5. <http://www.significados.com/empleo-informal/>
6. Caballero Bustamante (2016). [www.caballerobustamante.com.pe/plantilla/lab](http://www.caballerobustamante.com.pe/plantilla/lab)
6. Página Web MTPE. (2014).

<http://www.mintra.gob.pe/contenidos/legislacion/constitucion/>

7. O.I.T. (08-2013) Programa FORLAC Formalización de América Latina y el Caribe. <http://www.OIT.org/americas/temas/econom-informal/>
8. 26. Quispe M. (2011). Beneficios del Sistema Privado de Pensiones. <http://larepublica.pe/26-04-2011/conozca-los-beneficios-del-sistema-privado-de-pensiones>

**ANEXO N°1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título: “LOS ÓRGANOS DE CONTROL Y LA INFORMALIDAD LABORAL EN LAS PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS DE LA CIUDAD DE TINGO MARÍA – 2016”**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema principal</b></p> <p>¿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>	<p><b>Objetivo principal:</b></p> <p><b>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.</b></p>	<p><b>Hipótesis principal</b></p> <p>“si se ejecuta los mecanismos de los Órganos de Control del Estado entonces influyen significativamente en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016”.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <p><b>X</b> ORGANOS DE CONTROL DEL ESTADO</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>– <b>X1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gestión de programas</li> <li>– Normas Laborales</li> </ul> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>X<sub>2</sub></b> El Sistema Normativo de Información Laboral – SNIL</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sistema de Información Laboral</li> <li>– Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul> <p><b>X<sub>3</sub>-</b> La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sistema de Fiscalización Laboral</li> <li>– Inspección Laboral</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p><b>Y:</b>INFORMALIDAD LABORAL</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p><b>Y<sub>1</sub> Derechos laborales</b></p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Las Remuneraciones</li> <li>– Jornada Laboral</li> </ul> <p><b>Y<sub>2</sub>: Beneficios laborales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ESSALUD-SIS</li> <li>– Vacaciones</li> </ul> <p><b>Y<sub>3</sub>:Infracciones Laborales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sanciones laborales</li> <li>– Empleo informal.</li> </ul>	<p><b>1. Diseño metodológico</b></p> <p>no experimental</p> <p><b>2. Tipo de investigación</b></p> <p>Es de enfoque cuantitativo, porque se busca resolver un problema poco estudiado y encontrar respuestas a las preguntas específicas planteadas</p> <p><b>3. Nivel de investigación</b></p> <p>Descriptivo.</p> <p><b>4. Población: las MYPES de la ciudad de Tingo María.</b></p> <p><b>5. Muestra conformada por los representantes y/o contribuyentes de las MYPES.</b></p> <p><b>6. Técnicas de recolección de datos.</b></p> <p>Se utilizó la encuesta para efectos del trabajo de campo.</p>
<p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p>a) ¿De qué manera el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE. influye en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016?</p> <p>b) ¿De qué manera el Sistema Normativo de Información Laboral – SNIL, influye en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016?</p> <p>c) ¿De qué manera la SUNAFIL influye en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016?</p>	<p><b>Objetivos secundarios:</b></p> <p>a) Determinar de qué manera el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- MTPE., influye en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.</p> <p>b) Determinar de qué manera el Sistema Normativo de Información Laboral- SNIL, influye en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.</p> <p>c) Determinar de qué manera la SUNAFIL influye en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.</p>	<p><b>Hipótesis secundarias</b></p> <p>a) Si se ejecuta los mecanismos de control del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE., entonces influye significativamente en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.</p> <p>b) Si se ejecuta los mecanismos de control del Sistema Normativo de Información Laboral - SNIL., entonces influye significativamente en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.</p> <p>c) Si se ejecuta los mecanismos de control de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL entonces influye significativamente en la disminución de la informalidad laboral de las MYPES de la ciudad de Tingo María – 2016.</p>		

## ANEXO N° 02

### ENCUESTA

#### Instrucciones:

La Técnica de la Encuesta, está orientada a buscar información de interés sobre el tema **“LOS ÓRGANOS DE CONTROL DEL ESTADO Y LA INFORMALIDAD LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE TINGO MARÍA - 2016”**.

Al respecto, se le pide que en las preguntas que a continuación se acompaña, elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X) al lado derecho, su aporte será de mucho interés en este trabajo de investigación. Se le agradece su participación.

1. ¿Los programas de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE?, estará descentralizado en beneficio de toda la población?
  - a) SI
  - b) NO
  
2. ¿Conoce usted las Normas y leyes laborales como empleador de una MYPES?
  - a) SI
  - B) NO
  
3. ¿Cuál es el número de trabajadores con los que cuenta su empresa?
  - a) Uno
  - b) Dos a más
  - c) Ninguno
  
4. ¿Usted ha tenido la oportunidad de asistir a alguna capacitación en derechos y obligaciones laborales que ha realizado el MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo)?
  - a) SI
  - b) NO



5. ¿Usted ha ingresado a buscar información a través de internet, para tener conocimiento sobre derechos laborales?
  - a) SI
  - b) NO
6. ¿Usted cuenta con Seguridad y Salud para los trabajadores en su establecimiento?
  - a) SI
  - b) NO
7. ¿Han realizado inspección laboral, a través de los órganos de control en su establecimiento de su empresa?
  - a) SI
  - b) NO.
8. ¿Cree usted que el bajo nivel de fiscalización y control laboral influyen en la informalidad laboral en las MYPES?
  - a) SI
  - b) NO
9. ¿Sus trabajadores cuentan con contrato de trabajo?
  - a) Todos
  - b) Algunos
  - c) Ningunos
10. ¿Cumple usted con el horario de trabajo establecido por Ley laboral en su empresa?
  - a) Muchas veces
  - b) Algunas veces
  - c) Ninguna
11. ¿Cuántos trabajadores reciben el sueldo igual o mayor a la R.M.V (remuneración mínima vital)?
  - a) Un trabajador
  - b) De dos a más trabajadores
  - c) Ninguno.

12. Los trabajadores que laboran en su establecimiento, se encuentran registrados en ESSALUD o el SIS (Sistema Integral de Salud)?
- a) ESSALUD.
  - b) SIS.
  - c) Ninguna de las anteriores.
13. ¿Cuántas veces Usted ha sido sancionado por no cumplir con el derecho de los trabajadores, según las normas laborales?
- a) 1 vez.
  - b) De 2 a más veces.
  - c) Nunca
14. ¿Cuál cree Usted que son las razones del empleo informal en las MYPES?:
- a) Para evitar trámites
  - b) El empleado no exige contrato
  - c) Desconocimiento de la ley MYPES

## ANEXO N° 01









