

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



TESIS

**“DERECHOS LABORALES Y LOS ÓRGANOS DE
FISCALIZACIÓN LABORAL EN LAS SALAS DE
TRAGAMONEDAS DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2018”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Chavez Nolasco, Yonel

ASESOR: Chamolí Falcón, Andy Williams

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo de estudios en derechos sustantivos y procesales en constitucional, civil, penal, laboral, tributario, administrativo y empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogado

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41710635

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43664627

Grado/Título: Magister en banca y finanzas

Código ORCID: 0000-0002-2758-1867

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Espinoza Cañoli, Ena Armida	Maestro en derecho, con mención en ciencias penales	22425372	0000-0002- 5243-1182
2	Huaranga Chuco, Odeny Moner	Magister en derecho y ciencias políticas derecho procesal	20882651	0000-0001- 9836-2090
3	Penadillo Robles, Pedro Teodoro	Maestro en derecho civil y comercial	22464431	0000-0003- 3108-6970



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las ...16:00... horas del día 10 del mes de Marzo del año dos mil veintidos, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el Sustentante y el Jurado calificador mediante plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

- | | |
|--|----------------------|
| ➤ Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI | : PRESIDENTA |
| ➤ Mtro. Odeny Moner HUARANGA CHUCO | : SECRETARIO |
| ➤ Mtro. Pedro Teodoro PENADILLO ROBLES | : VOCAL |
| ➤ Abog. Hugo Baldomero PERALTA BACA | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ Dr. Andy Williams CHAMOLÌ FALCÓN | : ASESOR |

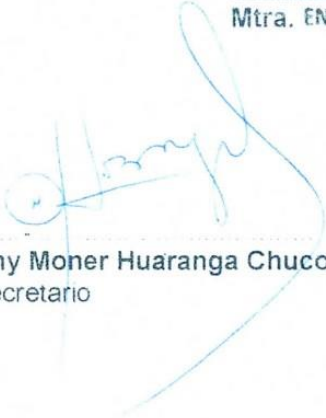
Nombrados mediante la Resolución N° 307-2022-DFD-UDH de fecha 04 de Marzo del 2022, para evaluar la Tesis intitulada: **"DERECHOS LABORALES Y LOS ÓRGANOS DE FISCALIZACIÓN LABORAL EN LAS SALAS DE TRAGAMONEDAS DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2018"**; presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, YONEL CHAVEZ NOLASCO para optar el Título profesional de Abogado.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fuer anuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones mentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a)...**APROBADO**...por... **ANIMIDAD**...con el calificativo cuantitativo de 14 y cualitativo de BUI (art. 47)

Siendo las... 18:00... horas del día 10 del mes de Marzo del año dos mil veintidos los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtra. ENA ARMIDA ESPINOZA CAÑOLI
Presidenta


Mtro. Odeny Moner Huaranga Chuco
Secretario


Mtro. Pedro Teodoro Penadillo Robles
Vocal

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

RESOLUCIÓN N° 307-2022-DFD-UDH Huánuco, 04 de Marzo del 2022

Visto, la solicitud con ID: 00000598, **presentado** por el Bachiller **YONEL CHAVEZ NOLASCO** quien solicita se señale fecha y hora para sustentar el Trabajo de Investigación intitulado **"DERECHOS LABORALES Y LOS ÓRGANOS DE FISCALIZACIÓN LABORAL EN LAS SALAS DE TRAGAMONEDAS DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2018"** para optar el Título Profesional de Abogado; y

CONSIDERANDO:

Que, según Resolución N° 1145-2021 DFD-UDH de fecha 25/AGO/21 se nombran Jurados revisores del Informe Final del Trabajo de Investigación a los docentes Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI, Mtro. Alberto PEÑA BERNAL y Mtro. Carlos ORDAYA LOPEZ;

Que, mediante Resolución N° 1712-2021-DFD-UDH de fecha 10/NOV/21 se aprueba el Informe Final del Trabajo de Investigación intitulado **"DERECHOS LABORALES Y LOS ÓRGANOS DE FISCALIZACIÓN LABORAL EN LAS SALAS DE TRAGAMONEDAS DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2018"** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco;

Que, con Resolución N° 1875-21-DFD-UDH de fecha 17/NOV/21 se declara apto al Bachiller para sustentar la tesis.

Que, debido al estado de Emergencia Sanitaria Nacional a consecuencia del COVID-19 la Sustentación de la Tesis se hará de manera virtual cumpliendo con las exigencias del Reglamento de Grados y Títulos;

Estando a lo dispuesto en el Capítulo VI del Reglamento General de Grados y Títulos a lo establecido en el Art. 68° de la Nueva Ley Universitaria N° 3220; inc. N) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco y la Facultad contemplada en la Resolución N° 795-18-R-CU-UDH de fecha 13/JUL/18 y Resolución N° 001-2021-R-AU-UDH del 05/ENE./21;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- DESIGNAR a los miembros del Jurado calificador del Trabajo de Investigación para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco **YONEL CHAVEZ NOLASCO** para optar el Título Profesional de Abogado por la modalidad de Sustentación del Trabajo de Investigación a los siguientes docentes:

- | | |
|--|---------------------------|
| o Mtra. Ena ESPINOZA CAÑOLI | PRESIDENTA |
| o Mtro. Odeny Moner HUARANGA CHUCO | SECRETARIO |
| o Mtro. Pedro Teodoro PENADILLO ROBLES | VOCAL |
| o Abog. Hugo Baldomero PERALTA BACA | JURADO ACCESITARIO |
| o Dr. Andy Williams CHAMOLI FALCÓN | ASESOR |

El acto de Sustentación se realizará el día 10 de Marzo del año 2022 a horas 4:00 pm, mediante la Plataforma Virtual Google meet.

Regístrese, comuníquese y archívese



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Dr. FERNANDO CORONADO BARRUETA
DECANO

Distribución.- Exp-Grad.- Interesado.- Jurados.- FCB/gtc

Dedicatoria

A Dios, por su infinita bendición.

A mi mamá y a mi hijo por ser mi motivación y orgullo.

A mis hermanos y hermanas por su compañía y ayuda.

A la memoria de mi tío Melecio, por haber sido como un padre para mí, que desde el cielo ilumina mi camino.

Agradecimiento

A mi asesor de tesis, Dr. Andy Williams Chamoli Falcón, por brindarme su tiempo, sus conocimientos y sobretodo su compromiso y su calidad humana, que han sido de vital importancia para realizar satisfactoriamente mi trabajo de investigación.

A la Universidad de Huánuco, mi alma mater, por acogerme en sus aulas, y a los excelentes maestros de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas por haberme impartido una educación de calidad basada en valores y conocimientos jurídicos que serán de vital importancia para mi realización personal y profesional.

A mi mamá, a mi hijo, a la madre de mi hijo, a mis hermanos y hermanas, sin la ayuda de todos ellos hubiese sido más dificultoso alcanzar mi meta.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
RESUMEN.....	VIII
SUMMARY	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I.....	12
1. DESCRIPCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
CAPÍTULO II.....	18
2. MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1.1 Antecedente internacional.....	18
2.1.2 Antecedente nacional.....	18
2.1.3 Antecedente local	19
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	54
2.4. HIPÓTESIS.....	57
2.4.1 Hipótesis General	57

2.4.2 Hipótesis Específicas	57
2.5. VARIABLES	57
2.5.1 Variable Independiente	57
2.5.2 Variable Dependiente.....	57
CAPÍTULO III.....	59
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	59
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	59
3.1.1 Enfoque de Investigación	59
3.1.2 Alcance o Nivel	59
3.1.3 Diseño de la Investigación	60
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	60
3.2.1 Población	60
3.2.2 Muestra.....	60
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	60
3.3.1 Técnicas	60
3.3.2 Instrumentos	60
3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	60
CAPÍTULO IV	63
4. RESULTADOS	63
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	63
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	88
CAPÍTULO V	91
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	91
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	91
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES.....	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	96
REFERENCIAS ELECTRÓNICAS.....	98
ANEXOS	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Escala de multas máximas	51
Tabla 2: Operacionalización de variables	58
Tabla 3: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 1.	63
Tabla 4: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 2.	64
Tabla 5: resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 3.	65
Tabla 6: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 4.	66
Tabla 7: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 5.	67
Tabla 8: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 6.	68
Tabla 9: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 7.	69
Tabla 10: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 8.	70
Tabla 11: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 9.	71
Tabla 12: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 10.	72
Tabla 13: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 11.	73
Tabla 14: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 12.	74

Tabla 15: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 13.	75
Tabla 16: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 14.	76
Tabla 17: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 15.	77
Tabla 18: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 16.	78
Tabla 19: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 17.	79
Tabla 20: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 18.	80
Tabla 21: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 19.	81
Tabla 22: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 20.	82
Tabla 23: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 21.	83
Tabla 24: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 22.	84
Tabla 25: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 23.	85
Tabla 26: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 24.	86
Tabla 27: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 25.	87
Tabla 28: Contrastación de hipótesis.	88

RESUMEN

En el trabajo de investigación se determinó, que la labor de fiscalización oportuna de los Órganos de Fiscalización Laboral, en la ciudad de Huánuco, sí influye en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco. Las salas de tragamonedas en la ciudad de Huánuco, en el 2018, tuvieron una población de 151 trabajadores, de los cuales se utilizaron a 50 trabajadores como muestra de estudio.

La investigación fue de tipo no experimental; los datos fueron recogidos directamente por el investigador mediante la técnica de la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento.

La Constitución Política de Perú en su Artículo 22° señala que: *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*.

Bajo esta premisa, el Estado, por medio de sus órganos de control y fiscalización, tienen la obligación de fiscalizar a las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco para que éstas cumplan con la normativa laboral y los derechos sociolaborales de sus trabajadores; pero en la praxis, los organismos estatales competentes en materia de derecho laboral en la ciudad de Huánuco no tuvieron resultados favorables en su labor de fiscalización e inspección para erradicar la vulneración de derechos laborales en las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco en el año 2018.

Por consiguiente; se determinó, que la labor de fiscalización oportuna y continua de los órganos de fiscalización laboral a las salas de tragamonedas en la ciudad de Huánuco en el año 2018, hubiera influido de forma favorable al cumplimiento de la normativa laboral por parte de los empresarios del rubro de salas de tragamonedas.

SUMMARY

In the research work it was determined that the timely control work of the Labor Control Bodies, in the city of Huánuco, does influence the fulfillment of the labor rights of the workers of the slot rooms of the city of Huánuco. The slot rooms in the city of Huánuco, in 2018, had a population of 151 workers, of which 50 workers were used as a study sample.

The research was of a non-experimental type; the data was collected directly by the researcher through the survey technique, using the questionnaire as an instrument.

The Political Constitution of Peru in its Article 22 states that: "Work is a duty and a right. It is the basis of social well-being and a means of fulfillment for the person". Under this premise, the State, through its control and inspection bodies, have the obligation to supervise the slot machines in the city of Huánuco so that they comply with labor regulations and the social and labor rights of their workers; but in practice, the competent state agencies in matters of labor law in the city of Huánuco did not have favorable results in their control and inspection work to eradicate the violation of labor rights in the slot rooms of the city of Huánuco in the year 2018.

Therefore; It was determined that the timely and continuous inspection work of the labor inspection bodies to the slot halls in the city of Huánuco in the year 2018, would have favorably influenced compliance with labor regulations by employers in the sector of slot rooms.

INTRODUCCIÓN

La legislación laboral peruana, es una de las más estrictas de América latina. El Estado peruano, reconoce y tutela los derechos laborales de los trabajadores por medio de su Constitución Política, los tratados internacionales, convenios internacionales y otras leyes laborales internas, y para el cumplimiento de la misma cuenta con organismos competentes en materia laboral, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), encargados de supervisar, fiscalizar y sancionar las infracciones a la normativa laboral y la vulneración de derechos sociolaborales.

En esta investigación, se aborda la labor de fiscalización oportuna y constante de los órganos de fiscalización laboral del Estado y su influencia en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco. Las salas de tragamonedas en la ciudad de Huánuco, cuentan con trabajadores que realizan trabajos de mantenimiento de máquinas, azafatas, cocina, bar tender y seguridad, de los cuales, la mayoría trabaja percibiendo sueldos por debajo del mínimo legal, no goza de sus vacaciones pagadas, no tienen contrato laboral, no tienen seguro de salud, no perciben sus gratificaciones, no están registrados en planilla, no perciben la sobretasa por jornadas nocturnas, trabajan más de ocho horas diarias, no perciben pago por horas extras, por consiguiente; los empresarios del rubro de salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco no cumplen con la normativa laboral y los derechos sociolaborales de sus trabajadores.

La finalidad de esta investigación, es realizar un enfoque sobre la influencia de los órganos de fiscalización laboral en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018. Y de esa forma brindar la información necesaria de la problemática existente a los organismos de fiscalización laboral a fin de que éstos hagan cumplir de forma eficiente los derechos laborales en la ciudad de Huánuco.

El presente trabajo de investigación, constituye de cinco capítulos: Capítulo I, Planteamiento del problema, en la que se formula el problema a investigar, los objetivos, la justificación e importancia de la investigación; capítulo II, el fundamento teórico y conceptual en la que se presenta los diversos estudios realizados con referencias bibliográficas; capítulo III, metodología de la investigación, diseño metodológico, población y muestra y recolección de datos en la encuesta y el procesamiento de la información; en el capítulo IV, resultados y contrastación de hipótesis; y en el capítulo V, las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

1. DESCRIPCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema.

El derecho laboral tiene por finalidad regular y garantizar el cumplimiento de la normativa laboral por parte de los empleadores y empleados. En una relación laboral, los más desprotegidos son los trabajadores, de manera tal que los trabajadores intervienen en asimetría de poder, en estado de necesidad y en condiciones de subordinación es por ello que el trabajador necesita una protección efectiva por parte del Estado y los organismos encargados de hacer cumplir las leyes laborales.

El cumplimiento de la normativa laboral y los derechos sociolaborales en nuestro país, y específicamente en la ciudad de Huánuco, en la praxis no se cumplen debido a la informalidad laboral y la limitada e ineficiente labor de los órganos de fiscalización en materia laboral y a esto se suma el desconocimiento a la normativa laboral por parte de los empleadores y trabajadores.

El incumplimiento a la normativa laboral y a los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas en la ciudad de Huánuco, es un problema real y objetivo, que ha sido corroborado con el informe N° 001-2019-SUNAFIL/IRE-HUA. De fecha 13 de diciembre de 2019. En este informe se da a conocer que en el año 2018 hubo 326 denuncias sobre infracción a la normativa sociolaboral, y, en el caso específico del rubro de salas de tragamonedas hubo 14 denuncias, con la cual queda demostrado con documento de fecha cierta, que; las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco vulneran la normativa laboral y los derechos laborales de sus colaboradores.

El Estado, por medio de sus órganos de Fiscalización Laboral, como es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), tienen la obligación de cumplir de manera activa, eficiente y oportuna su rol de fiscalización a los centros laborales y específicamente a las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco a fin de hacer cumplir la normativa laboral vigente, toda vez que los trabajadores de las salas de tragamonedas, trabajan en su mayoría percibiendo una remuneración por debajo del mínimo legal, realizan labores por encima de la jornada ordinaria de trabajo e incluso en horario nocturno sin recibir la sobretasa por labores en jornada nocturna, no tienen contratos de trabajo, y por tal motivo no cuentan con una estabilidad laboral, la mayoría de trabajadores no cuentan con seguro de salud, y no hacen uso de sus vacaciones remuneradas anuales.

Los empresarios del rubro de salas de tragamonedas en la ciudad de Huánuco aprovechan la alta tasa de desempleo que existe en la Región Huánuco y específicamente en la ciudad de Huánuco, y esto debido a que, en los últimos años la ciudad de Huánuco ha crecido exponencialmente en cuanto a su demografía, y a esto se suma, que; en la ciudad de Huánuco no existen fábricas u otros centros de producción que pueda albergar a la población laboral de nuestra ciudad, por consiguiente; los empresarios de estas salas aprovechan la necesidad de la población laboral y contratan trabajadores sin respetar sus derechos laborales, y los trabajadores aceptan la oferta laboral porque tienen la necesidad de contar con un trabajo para así cubrir su necesidad personal y familiar.

El incumplimiento de los derechos sociolaborales por parte de los empresarios de salas de tragamonedas, repercuten de manera negativa en la economía, la calidad del empleo, la seguridad, y la calidad de vida de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco.

La gestión de los órganos de fiscalización laboral en la ciudad de Huánuco no están teniendo los resultados esperados en beneficio de los trabajadores, a pesar, de que; la ciudad de Huánuco, es la capital de la Región Huánuco; porque las cifras de incumplimiento de derechos laborales siguen siendo muy altas; la mayoría de casos de vulneración de derechos sociolaborales no son reportados a las autoridades pertinentes, debido la desinformación, orientación y asesoría gratuita oportuna.

Las falencias de los órganos de fiscalización laboral, es debido a que no realizan una fiscalización oportuna y sanción efectiva a las empresas que infringen la normativa laboral; porque de nada sirve contar con una normativa laboral, y organismos encargados de hacerlos cumplir si no se obtiene un resultado eficiente en bien de la población laboral, por tanto; es una tarea pendiente del Estado, cubrir las brechas sociales existentes en materia de derechos sociolaborales, a fin de cumplir con la protección de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, los Tratados y Convenios internacionales ratificados por el Perú.

En una era civilizada, es tarea de todo Estado y sociedad democrática, hacer respetar y cumplir la normativa laboral a fin de crear una sociedad más libre, más justa y próspera y solo así seremos merecedores de un trabajo digno que nos permita costear los costos de vida personal y para vuestras familias.

El pilar fundamental en esta investigación es determinar, cómo influyen los órganos fiscalización laboral en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera los órganos de fiscalización laboral, contribuyen en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018?

1.2.2 Problemas específicos

¿La fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, contribuye para el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018?

¿La fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, contribuye en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018?

1.3. Objetivo general

- Determinar de qué manera la fiscalización de los Órganos de fiscalización laboral, influyen en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018.

1.4. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera la fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, contribuye para el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018.
- Determinar de qué manera la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, contribuye para el

cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018.

1.5. Justificación de la investigación

En esta investigación se ha probado en base a hechos concretos y documentos de fecha cierta, la situación laboral de los trabajadores de las salas de tragamonedas en la ciudad de Huánuco, la deficiente labor de los Órganos de Fiscalización Laboral y el incumplimiento de los derechos laborales por parte de los empleadores dedicados al rubro de salas de tragamonedas en la ciudad de Huánuco, y por ende es un aporte de vital importancia para la ciencia jurídica y la población laboral.

1.6. Limitaciones de la investigación

En la realización de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas, se ha tenido algunas dificultades debido al recelo de algunos administradores de las mismas; porque creen que este tipo de investigaciones, los puede poner al margen de los órganos de fiscalización laboral.

Por consiguiente; para superar estas dificultades se ha realizado una información detallada sobre el fin de la investigación y sobre la relevancia de la normativa laboral y el cumplimiento de los derechos sociolaborales.

1.7. Viabilidad de la investigación

El trabajo, es un derecho fundamental, y amen a ello, es obligación de todo Estado civilizado hacer cumplir los derechos sociolaborales de toda persona.

Esta investigación titulado: “DERECHOS LABORALES Y LOS ÓRGANOS DE FISCALIZACIÓN LABORAL EN LAS SALAS DE TRAGAMONEDAS DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2018”. Es viable, porque es un aporte importante al Derecho Laboral, y por consiguiente; es una investigación concreta que permite al Estado y a sus órganos de fiscalización laboral, conocer en base a evidencias que han sido probadas con resultados y documentos de fecha cierta, y de esa forma adoptar acciones correctivas en su labor de fiscalización.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Se ha podido obtener como antecedentes a la presente investigación, los siguientes trabajos de investigación.

2.1.1 Antecedente internacional

(Castillo Rodríguez, 2012), “El Incumplimiento de los Derechos Laborales de la Mujer Embarazada en la Empresa Privada.”, Universidad de Loja-Ecuador.

Concluye que; 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 e la evolución del ser humano.

2.1.2 Antecedente nacional

(Bustamante Dávila, 2014), “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 ciudad de Tingo María – 2014:”, tesis para optar el título de abogado, Universidad de Huánuco.

Concluye que; 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.

(Soria Lujerio, 2017), “La Vulneración de los Derechos Laborales y la Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey – 2016”. Tesis para optar el título de abogado, Universidad César Vallejo.

Concluye que; luego del estudio realizado queda completamente demostrado, que los derechos laborales, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey vienen siendo vulnerados de manera constante a consecuencia de la ausencia de fiscalización de la SUNAFIL, lo cual refleja que es menester perfeccionar sus debilidades existentes y así poder lograr su finalidad para el cual fue creado; igualmente queda demostrado que la causa principal que se vulnere los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincia de Huarmey, es que la SUNAFIL no está cumpliendo con el fin de su creación, el de fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral, y brindar asesoría técnica especializada; a esto se le suma también que el movimiento sindical en la Municipalidad Provincial de Huarmey está perdiendo fuerza; asimismo queda demostrado que a partir del 01 de abril del año 2014, fecha en que la SUNAFIL da inicio a sus funciones, la misma no ha realizado ninguna visita a la Municipalidad Provincial de Huarmey, ya sea para laborales de fiscalización o capacitación a los trabajadores.

2.1.3 Antecedente local

(Ayala García, 2018), “Incumplimiento de los Derechos Laborales de los Menores Trabajadores, en la ciudad de Huánuco durante el periodo 2017”, Tesis para optar el Título profesional de Abogado, Universidad de Huánuco.

Concluye que; si hay efectivamente un desinterés por parte de las autoridades, y estas respuestas se obtienen a través de la encuesta realizada a los menores trabajadores, también concluye que los mecanismos de control empleados por las autoridades encargadas de hacer cumplir los derechos laborales de los menores no es suficiente porque no está funcionando, en su tercera conclusión señala que en la mayoría de casos los menores trabajadores en la ciudad de Huánuco, no cumplen con la edad señalada para realizar trabajo y por tanto trabajan en la informalidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Concepto de derecho

Derecho proviene del latín “directum” que es el participio de pasivo del verbo dirigere, dirigir. Etimológicamente derecho, significa la forma correcta o habitual de guiar, conducir o gobernar.

Para expresar la noción contenida en la palabra castellana “derecho”, los romanos emplearon el termino **jus**. La voz derecho tenía para ellos solo un significado adjetivo, se usaba para referirse a lo que se entiende como acción procesal (directio actio). Santo Tomas cita a San Isidoro “El derecho se llama así (jus) porque es justo y él mismo enseña que el objeto de la justicia queda determinado por lo que en sí es justo, o sea por el derecho”.

Así predomina la acepción de la palabra derecho, el concepto de rectitud en la conducta social humana por su sometimiento a normas o las leyes. (Bautista Toma, 2010, pág. 15 y 16)

2.2.2. Evolución del derecho del trabajo

El Derecho del Trabajo, al igual que otras normas específicas ha derivado de otra norma madre, en el caso del derecho del trabajo ha sido del Derecho Civil, y con el tiempo ha ido adquiriendo y construyendo su propia estructura y autonomía normativa hasta convertirse en una norma específica y autónoma de Derecho laboral.

En la Roma Clásica, el trabajo era considerado un trabajo para las bestias y para los esclavos.

En la Edad Media, el trabajo ya no era para animales y esclavos, en esta época nace una nueva concepción del trabajo, y pasa de ser una actividad denigrante a ser una actividad de suma necesidad para el hombre para poder sostener a su familia, integrarse a la sociedad y por ende todos deben de trabajar de acuerdo a sus capacidades.

En la Edad Moderna, con la Revolución industrial en 1760 y la invención de la maquina a vapor, estas, sustituyen la utilización de las herramientas de trabajo por el de las máquinas. Este fenómeno industrial crea un clima hostil para los trabajadores, con jornadas de trabajo de 12 a 18 horas, niños en competencia laboral con los adultos, mujeres desarrollando labores propias de los hombres, y, una ausencia total y absoluta de normas de seguridad e higiene.

Los primeros que analizaron la situación laboral en Europa fueron los médicos Pitt en Inglaterra, Villermé en Francia y Kuczynski en Alemania, quienes alertaron a la opinión pública esta forma de explotación laboral, sugiriendo su modificación. En esta primera evolución histórica, la legislación social no tuvo cabida en lo individual. En el campo de las relaciones colectivas, se prohibieron las asociaciones gremiales, con sanciones que iban desde la prisión, deportación, pago de multas y hasta con envió a los campos de batalla. La Ley de las siete Leyes Inglesas, Ley Chapelier Francesa y la Ley Sherman de

Norteamérica grafican que esta, fue una época de intolerancia total sobre la protección social del trabajo.

Según Francisco Gómez Valdez, el Derecho del Trabajo ha pasado por tres periodos: En su inicio ha sido la protección al trabajo de los más vulnerables con leyes a favor de los menores y mujeres.

En un segundo momento el trabajo se centra en la humanización, tiempo en el que la OIT, se fortifica y más adelante ha sido consolidada por medio de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Y un tercer periodo es la concentración social, por medio de la cual los agentes sociales resolverán sus problemas en materia laboral, siendo el Estado promotor y árbitro de los asuntos laborales. (Arzapalo Rosales, Derecho Laboral Individual, 2014, pág. 8)

2.2.3 Referencia histórica del derecho laboral en el Perú

En el Perú, los primeros conflictos obreros se dan a mediados del siglo XVIII, como las de textiles de Vitarte, de los tipógrafos, de cigarrillos de 1892, y las del Dársena del Callao en 1894, por esos años todo los conflictos eran solucionados por la vía de la conciliación o por medio de las represalias que se teñían de sangre.

A inicios de 1900, las luchas laborales comprometieron a las provincias, por el reclamo de las 8 horas de trabajo y la erradicación del sistemas de “enganche”, estos hechos fortalecieron el movimiento obrero, consiguiendo importantes logros, como la reglamentación de la huelga ,el D. S. del 24 de enero de 1913 y que se diera las primeras normas legales de trabajo, entre ellas la legislación del trabajo del niño y la mujer, el descanso semanal obligatorio, la legislación especial de los empleados, se reglamenta el cobro de los beneficios sociales, se crean los servicios inspectivas a fin de hacer cumplir las normativas laborales.

Los gobiernos de turno reprimían con una brutalidad desmedida a los trabajadores, el Ministerio del Interior era el encargado de resolver los asuntos laborales, se instituyó el arbitraje y la conciliación como medio de solución de conflictos colectivos laborales, se castigaba penalmente por sedición a los que realizaban huelgas. Ningún trabajador gozaba de estabilidad laboral, las relaciones laborales se regían por la ley de la oferta y la demanda y por contrato de trabajo regido por el Código Civil y Comercial.

La normatividad laboral contemporánea se inicia en la década de los 40 por el presidente Prado, con el reconocimiento de los sindicatos, la indexación salarial para los trabajadores textiles, la fijación de las categorías para los trabajadores de construcción civil. Durante ese gobierno se sigue manteniendo el arbitraje y la conciliación como medios de solución de conflictos. Se reconoce el descanso vacacional pagado, la compensación por tiempo de servicio, se crea el pago por labores realizados los domingos y se da el régimen de participación de las utilidades.

En la década del 50, en su segundo mandato el presidente, Prado, ratifica los Convenios OIT, 87 y 98, La Declaración Universal de los Derechos Humanos, iniciándose así compromisos laborales a nivel internacional.

En la década del 60 apareció la primera norma referida al salario mínimo, se regulo el periodo de prueba, los beneficios sociales para la adquisición de vivienda. (Arzapalo Rosales, Derecho Laboral Individual, 2014, pág. 10)

En la década del 70, durante el gobierno militar, Juan Velasco Alvarado promulgó el contrato, la primera Ley de estabilidad laboral, se dispuso las multas a los empleadores que incumplían las normas laborales y se creó el IPSS. Con el cambio brusco de gobierno, Francisco

Morales Bermúdez, desactivó la gran mayoría de normas laborales logradas hasta esa década.

En la década de los 80 Fernando Belaunde Terry, durante su segundo gobierno, desmantela los logros obtenidos en materia laboral.

En la década del 80 siendo presidente, Alán García Pérez, inicia un periodo donde su orientación legislativa fueron los Decretos Supremos, encargados de disminuir el deterioro salarial de la clase trabajadora, la Ley 24514, de estabilidad laboral, calificada por muchos doctrinarios en materia laboral como la más importante dictada en materia laboral.

Alberto Fujimori instaura un régimen económico liberal, se precarizan las condiciones laborales con la promulgación del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Fomento de Empleo”. La Constitución de 1993 flexibiliza la estabilidad laboral y amen a esto se crean nuevas normas laborales flexibles y poco protectores al trabajador, se desregula el contrato de trabajo. La sindicación, los derechos colectivos y la huelga pierden fuerza y ejercitación.

Con Paniagua se dan los ceses colectivos como una forma de resarcir los beneficios laborales de los trabajadores.

Alejandro Toledo, establece condiciones laborales contraviniendo acuerdos internacionales de protección al trabajador que fueron ratificados por el Perú en beneficio de la clase trabajadora. Se creó el Consejo Nacional de Trabajo, y se alcanzó un consenso en lo referente a la Ley General de Trabajo. (Arzapalo Rosales, Derecho Laboral Individual, 2014, pág. 10 y 11)

Alán García durante su segundo gobierno, puso mayor énfasis en el tema de la de la tercerización laboral y la cervices. También en ese

periodo se da La Ley que dispone la libre disposición temporal del 100% de CTS.

Ollanta Humala, continuó con la flexibilización laboral implantado por Fujimori, se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y la llamada Ley N° 30288, Ley de Régimen Laboral Juvenil del 11 de diciembre del 2014, más conocido como la Ley “Pulpin” que luego fue derogada por la protesta juvenil.

Pedro Pablo Kuczynski, faltando poco días para su renuncia a la presidencia, incrementó el sueldo mínimo vital de 850 a 930 soles.

2.2.4 El trabajo

El magistrado Jelio Paredes Infanzón, define al trabajo, como la actividad fundamental de las personas a fin de transformar la fuerza natural para cubrir sus necesidades de bienes y servicios. Y al mismo tiempo acota que el hombre por medio de su trabajo creativo le da un valor plus a las cosas que estos no tenían antes de ser trabajados por el hombre. (Paredes infanzón, 2017)

De lo descrito por Jelio Paredes, se puede determinar que el trabajo, es la actividad humana por medio del cual el ser humano transforma la naturaleza a fin de satisfacer sus necesidades para él y su familia y así tener una vida digna, de la misma forma alcanzar sus metas de desarrollo personal y familiar.

El Tribunal Constitucional, en el Exp. 008-2005-AI/TC, fundamento 18 define el Trabajo: *“Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc.”*

2.2.5 Libertad de trabajo

El magistrado Jelio Paredes Infanzón, dice: *“la libertad de trabajo constituye una decisión personal, porque la persona decide si trabaja o no, y para quién trabaja y hasta cuando, la norma jurídica solo regla el cumplimiento de los derechos fundamentales que tiene todo trabajador sujeto a un régimen laboral”*.

La libertad de trabajo, es un principio de respeto irrestricto del derecho fundamental a la libertad que toda persona tiene, y en el caso peruano está prescrito en la Constitución Política en su artículo 2° inciso 15 y en el artículo 59°. Por tanto, ni la sociedad ni el Estado pueden obligar a una persona a trabajar o a no trabajar. La decisión de ejercer un trabajo dependiente o independiente, solo es facultad inalienable de la persona; pero esta libertad que tiene la persona para trabajar o no y para quién no puede apartarse o ser contrario a la ley y las buenas costumbres. El Estado propicia y protege la libertad de trabajo y la creación de fuentes de riqueza.

Paredes Infanzón también cita a Quiñones Infante, y el cual dice: El derecho a la libertad de trabajo está comprendida de dos libertades, una es la libertad de elegir a su trabajador y a su empleador y la otra es fijar el contenido de su relación contractual, esta última no debe ser contrario a la normativa legal imperativa vigente

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en torno a la libertad de trabajo en su jurisprudencia: Exp. 008-2003-AI/TC (f.26) *Establecida en el inciso 15 del artículo 2° de la Constitución se formula como el atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual, así como de cambiarla o de cesar de ella. Para tal, efecto dicha facultad autodeterminativa deberá ser ejercida con sujeción a la ley. Por ello es*

que existen limitaciones vinculadas con el orden público, la seguridad nacional, la salud y el interés público.

La Constitución asegura el derecho de optar, a condición de que sea lícita, por alguna actividad de carácter intelectual y/o física, con el objeto directo o indirecto de obtener un provecho material o espiritual; tal atributo se extiende a la potestad de posteriormente cambiar o cesar en dicha labor.

2.2.6 Derecho al trabajo

Según el magistrado Jelio Paredes Infanzón, el derecho al trabajo, más que una norma imperativa está dirigido a impulsar el empleo digno a las personas que necesita de esto y a preservar para los que ya la tienen. En 1848, en la Revolución de Febrero en Francia es implantada por primera vez en la historia, el derecho al trabajo con el pilar fundamental de su plataforma de lucha del movimiento de trabajadores. A consecuencia de los reclamos cada vez más intensos por parte del Movimiento de Trabajadores, el gobierno provisional de Francia, el 25 de febrero de 1848, reconoció el derecho al trabajo.

En el Perú, los organismos competentes en materia laboral es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, quienes tienen la función de promocionar, y capacitar para el empleo y la mejora de las condiciones laborales, y al mismo tiempo su trabajo es brindar información y difundir las normas laborales y los derechos de los trabajadores, y la planificación de políticas públicas a fin de mejorar la creación de un trabajo digno, y amen a ello fiscalizar para que todo ello se cumpla. (Paredes infanzón, 2017)

2.2.7 Concepto de derecho laboral

El derecho laboral norma las relaciones jurídicas de empleadores y trabajadores, de cuya relación laboral nacen derechos y obligaciones con las que deben cumplir ambas partes; y es ahí donde entra la actividad de la ley laboral a fin impartir justicia. (Cabanellas de Torres, 2006, pág. 37)

2.2.8 Autonomía del derecho laboral

El Derecho del Trabajo ha recogido algunos modelos y normas del Derecho Civil; con el paso del tiempo ha ido adquiriendo una autonomía propia en mundo jurídico y el trabajo de la humanidad.

2.2.9 Campos del derecho laboral

- 1) El Derecho Individual.-** Regula el inicio, la ejecución y el término de una relación laboral individual.
- 2) El Derecho Colectivo.-** Están comprendidas las negociaciones colectivas de trabajadores y empleadores privados o estatales.
- 3) El Derecho Procesal del Trabajo.-** Son normas encaminadas a resolver los conflictos laborales individuales y colectivos de carácter económico y jurídico en concordancia estricta con la Constitución y el Derecho laboral.

Los conflictos laborales se resuelven en diversas instancias, la autoridad administrativa de Trabajo compuesto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, y también existen los Juzgados de Paz Letrados, Juzgados de Trabajo, Sala Laboral de Derecho Constitucional y Social

de Corte Suprema de Justicia de la República y el Tribunal Constitucional.

2.2.10 Fuentes del derecho laboral

En sentido general es el principio de una cosa, en Derecho se utiliza el termino en varios sentidos, siendo el más usado el que se refiere a la forma de creación de la norma jurídica. (Polo, Diccionario de Términos Jurídicos, 1984, pág. 606)

Etimológicamente la expresión fuente proviene de las voces latinas **fons y fontis**, que significan “manantial de agua que brota de la tierra”.

La expresión fuente de derecho es utilizado para indicar el principio, el origen y fundamento de las normas que integran un ordenamiento legal en un espacio y tiempo determinado. (García Toma, 2007, pág. 207)

Fuentes de Derecho laboral:

1) La Constitución Política

Es la ley de leyes, es la carta magna del Estado y como tal ocupa el primer grado en jerarquía dentro de nuestra normativa legal y tal es su naturaleza jurídica y es considerado, la madre de todas las fuentes del Derecho en nuestro ordenamiento jurídico. El artículo 38° de la Constitución Política señala: ***“Todos los Peruanos tienen el deber de (...) de respetar, cumplir y defender la Constitución y el ordenamiento jurídico de la Nación.”***

El profesor, Luis Castillo ha señalado que, “La Constitución debe ser considerada como norma fundamental, como norma primigenia que

funciona como base sobre la cual descansa todo el restante ordenamiento jurídico (...)” (Cordova, 2005, pág. 191)

La Constitución Política de Perú, en su condición de norma superior en jerarquía normativa, reconoce al trabajo como prioritaria para el desarrollo de la persona y su familia, y por tanto; tutela los derechos laborales por ser estas un derecho fundamental de la persona.

El artículo 59° de la Constitución señala: “El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a las seguridades públicas.” (Chirre Osorio, Alfonso, Osorio Amaro, Elieser, Grados Laos, Fernando y Durán Huamán, Iván, 2014, pág. 22)

2) Tratados Internacionales en Materia de Derecho Laboral

Los Tratados Internacionales para que tengan validez y formen parte de nuestro ordenamiento jurídico interno, tienen que ser celebrados y ratificados por Perú, de acuerdo a los procedimientos señalados en nuestra Constitución en su artículos 55°, 56° y 57°, los Tratados Internacionales en materia laboral ratificados por Perú, reconocen los derechos laborales como derechos implícitos a los derechos humanos.

Los tratados pueden ser celebrados por acuerdo voluntario entre dos Estados (bilateral) o varios Estados (multilateral), de conformidad con nuestra Constitución actual, los Tratados no solo pueden celebrar los Estados, también pueden celebrar los Estados con los Organismos Internacionales.

Los Tratados Internacionales que conforman la fuente del derecho laboral ratificados por Perú son:

- a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (Artículos 23° y 24°).
- b) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (Artículos 6°, 7° y 8°).
- c) La Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de 1969 (Artículo 6°), y el Protocolo de San Salvador en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988.

Sumado a ello existen los tratados internacionales de ámbito mundial sobre derechos laborales llamados convenios internacionales de trabajo, y organismos internacionales como la Organización Internacional de Trabajo (OIT). (Dávila, Derecho del Trabajo, 2018, pág. 105)

Según Neves Mujica: *“De este modo, el tratamiento que brinda nuestra Constitución a los tratados internacionales sobre derechos humanos, se hará extensivo a los convenios internacionales de trabajo”*. (Neves Mujica, 2018, pág. 60)

3) La Ley

Es una fuente primaria que regula los derechos en materia laboral, la elaboración de las leyes laborales es facultad del Congreso de la República.

4) La Jurisprudencia

Es una fuente importante del derecho, y en este tema del derecho laboral se vincula por los precedentes vinculatorios de las decisiones reiteradas en varias sentencias en un mismo sentido a un caso específico. El Tribunal Constitucional dicta jurisprudencia en

materia laboral cuando es de naturaleza constitucional, creando de esa manera una Jurisprudencia Laboral Constitucional, y la Corte Suprema de Justicia de la Republica cuando es de naturaleza judicial, creando de esta decisión una Jurisprudencia Laboral Judicial.

5) La Costumbre

Para ser considerado fuente de derecho, la costumbre tiene que contener dos aspectos o características, una objetiva, que la conducta repetida, generalizada y continuada frente a circunstancias semejantes hasta dar lugar a la creación de una regla, de normalidad aceptada por todo los habitantes de una comunidad. La subjetiva, es que de esa conducta tienen reglas obligatorias para todos los integrantes de una comunidad (Arzapalo Rosales, Principios de Derecho Laboral, 2014, pág. 14)

6) El Reglamento Interno de Trabajo

Son reglas internas de un centro laboral, elaboradas por el empleador acorde con la normativa laboral vigente, por medio de ella los empleadores, en uso de sus facultades de dirección conferidas por la normativa laboral, regulan, dirigen, fiscalizan y sancionan al trabajador dentro de los límites de la razonabilidad y el debido proceso.

7) El Convenio Colectivo

Prescrito en la Constitución en su artículo 28° inciso 2. Los convenios colectivos son negociaciones sobre remuneraciones u otros beneficios dentro de una relación laboral colectiva, realizadas entre el empleador o empleadores con una organización sindical.

8) El Contrato de Trabajo

Es el fruto de la negociación voluntaria individual del trabajador y el empleador, el contrato laboral, genera obligaciones entre las partes suscribientes en materia laboral, estipulada en la normativa pertinente. El contrato laboral, para que tenga validez tiene que ser lícito, por tanto; no puede haber un contrato que disminuya o menoscabe los derechos laborales reconocidos por normativa expresa. El contrato de trabajo, es un documento que acredita la relación laboral, pudiendo ser escrito o verbal.

2.2.10 Principios del derecho del trabajo

Principios del derecho laboral:

1) In Dubio Pro Operario

Principio aplicable en caso de duda en la interpretación de una ley laboral, esta debe ser favorable al trabajador.

2) Norma más favorable al Trabajador

De acuerdo a la Constitución Política que en su artículo 26°, inciso 3, se aplica cuando dos o más normas regulan de forma distinta un mismo hecho, debe primar la norma que brinde mayores ventajas o beneficios al trabajador o en todo caso debe primar la norma específica sobre la norma general.

3) Irrenunciabilidad de Derechos

La Constitución Política en su artículo 26°, inciso 2, señala que los derechos imperativos reconocidos por la norma laboral son irrenunciables, las renunciaciones hechas por parte del trabajador a sus

derechos imperativos reconocidos en una normativa expresa son nulas y se tienen como si no se hubieran hecho.

4) Condición más Beneficiosa

Cuando un derecho fácticamente reconocido al trabajador es cambiado por uno nuevo, primará cualquiera que garantice mayores beneficios para el trabajador.

5) Igualdad ante la Ley, de Trato y de Oportunidades

a) Igualdad ante la Ley.- Prescrito en nuestra Constitución en su artículo 2°, inciso 2. “Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

b) Igualdad de Trato.- Toda persona merece igual trato ante la ley y la sociedad, en el ámbito laboral toda persona merece un trato igualitario en acceso a una oportunidad laboral; por tanto; nadie puede ser sujeto a un trato desigual frente a otra persona o ante la ley.

c) Igualdad de Oportunidades.- Artículo 26°, inciso 1 de la Constitución. Toda persona merece igual oportunidad laboral sin ningún tipo de discriminación.

6) Primacía de la Realidad

Bajo este principio debe primar los hechos de fondo antes que el formalismo documentario.

7) Fomento por Parte del Estado de la Autonomía Colectiva

La Constitución Política en su artículo 28° inciso 2. El Estado reconoce, promueve y protege la negociación colectiva entre los trabajadores y empleadores sobre beneficios laborales.

8) Fomento de la Formalidad que Permite al Estado verificar el Cumplimiento de lo Previsto por el Ordenamiento Laboral.

Bajo este principio se debe fomentar e impulsar la formalidad en los centros laborales por medio de incentivos tributarios y de crédito a fin de que los empresarios cumplan con la normativa laboral y los derechos de sus trabajadores. (Arzapalo Rosales, Principios de Derecho Laboral, 2014, pág. 16)

2.2.11 Teoría normativa internacional en materia laboral

Teorías relacionadas a normativa internacional en materia de derechos laborales:

1) Declaración universal de los derechos humanos

Aprobada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 (III), del 10 de diciembre de 1948.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, reconoce los derechos laborales en su artículo 23° y señala que:

- 1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

- 3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- 4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Y en su artículo 24°, señala que: *Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.* (<https://www.ohchr.org>, s.f.)

2) La Organización Internacional del Trabajo (OIT)- ILO

Por su sigla en Inglés (International Labour Organization) fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles, se complementa con la Declaración de Filadelfia en 1944, con sede en Ginebra Suiza, y con presencia en 187 países, no tiene competencia sancionadora a los gobiernos, organismo especializado de las Naciones Unidas en materia de trabajo y las relaciones laborales. El fin de la OIT. Es impulsar oportunidades laborales dignas para las personas, sin distinción alguna de cualquier índole. Las medidas adoptadas por la OIT. Adquieren el rango de convenios y recomendaciones internacionales en materia laboral, las mismas que deben de ser ratificados para ser adoptadas por los países miembros.

Hasta la actualidad la OIT. Ha promulgado 189 Convenios Internacionales y 198 Recomendaciones.

La OIT. Está integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su Órgano Supremo es la

Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en junio. Su Órgano Ejecutivo es el Consejo de Administración que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra.

El Perú es miembro de la OIT desde 1919. Desde entonces ha ratificado 76 convenios de los cuales actualmente 66 están en vigencia, de los cuales 8 son convenios fundamentales. El último que entró en vigencia en el 2016 fue el Convenio N° 183, sobre la protección de la maternidad, y el Convenio N° 189 sobre los trabajadores y trabajadoras domésticos, ratificado en julio de 2018, entrará en vigencia en noviembre de 2019. (<https://www.ilo.org>, 2019)

2.2.12 Derechos laborales reconocidos por la Constitución Política, los tratados y convenios internacionales.

Conforme a La Constitución del Perú de 1993, Toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a ley. Artículo 2°, inciso 15. Y en la misma Carta Magna, reconoce al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona. Artículo 22°.

Todo trabajador tiene derecho a:

1) La Remuneración

De acuerdo a la Constitución, el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Artículo 24°. Por consiguiente todo trabajador tiene que percibir una remuneración digna para que pueda vivir de una manera digna. (Canelo Dávila, 2018, pág. 51)

La remuneración viene a ser como el oxígeno a los pulmones de toda relación laboral y como tal tiene que ser suficiente e equitativa como lo señala la propia Constitución. La remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador a cambio de su trabajo manual o intelectual a disposición del empleador, el pago puede ser en dinero o en especie, las cuales deben ser de libre disposición. La remuneración por una jornada completa de trabajo no debe ser menor a una remuneración mínima vital vigente, si un trabajador trabaja en jornadas menores a 4 horas diarias percibirá de manera proporcional.

En el gobierno de Pedro Pablo Kuczynski Godart, por medio del Decreto Supremo N° 004-2018-TR. Del 21 de marzo de 2018, se fija la remuneración en S/. 930 soles que entró en vigencia desde el 1 de abril de 2018.

2) Jornada de Trabajo

Conforme a la Constitución Política de 1993, la jornada ordinaria de trabajo para mayores de edad, varones y mujeres es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo. (Canelo Dávila, 2018, pág. 53)

La jornada ordinaria de trabajo, es establecido por Ley, convenio o decisión unilateral de la empresa cuando se trate de una jornada menor a la máxima.

También la empresa puede reducir o ampliar la jornada semanal de trabajo o prorratearlo; sin excederse de las 48 horas semanales e incluso puede establecer jornadas compensatorias sin exceder el máximo de horas a la semana. Los cambios de jornadas laborales y otras análogas son prerrogativas del empleador conforme a la normativa legal vigente, siempre en cuando no perjudique al trabajador; el empleador debe hacerlo

saber por escrito a sus trabajadores 8 días antes, a fin de que los trabajadores puedan tomar sus precauciones u impugnar sus desacuerdos dentro de los 10 días siguientes de haberse adoptado la medida. (<https://www.gestion.pe>, 2018)

3) **Descansos Remunerados**

El descanso de los trabajadores tiene por finalidad la reposición de energías desgastadas durante la jornada semanal de trabajo y al mismo tiempo para compartir un tiempo con su familia.

La Constitución establece para los trabajadores un descanso semanal, feriados y un descanso anual remunerado. El descanso semanal es obligatoria con una duración de 24 horas consecutivas por cada semana, no pudiendo ser fraccionada, habitualmente y de preferencia debe ser el día domingo; puede modificarse por acuerdo mutuo entre el empleador y el trabajador a razón de las necesidades y políticas de la empresa. (Gacetalaboral.com, 2016)

Es un derecho constitucional del trabajador, recibir un descanso vacacional anual pagado, el descanso vacacional debe ser de 30 días calendarios por un año de trabajo realizado en un mismo centro laboral, siempre en cuando sus faltas injustificadas no excedan de 10 días en dicho periodo. Es considerado como falta injustificada las ausencias en el centro laboral no computables para el Record de conformidad con el artículo del 13 (D. Legislativo N°713). Para el pago de las vacaciones se toma en cuenta la última remuneración del trabajador y debe ser abonado al trabajador antes del inicio del descanso de conformidad con el Artículo 15° y 16° (D. Legislativo N° 713)

4) Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

Conforme a la Ley de Gratificaciones N° 27735 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-2002-TR, los trabajadores del sector privado tienen derecho a dos gratificaciones anuales, una por fiestas patrias y otra por navidad, las mismas son equivalentes a una remuneración mensual cada una, para la gratificación de fiestas patrias se tendrá como referencia la remuneración que el trabajador percibió en el mes de junio y para la gratificación de Navidad será como referencia la remuneración que percibió el trabajador en el mes de noviembre.

Para que el trabajador pueda acceder a la gratificación debe de encontrarse trabajando a la quincena de julio, para la gratificación de fiestas patrias y estar trabajando durante la quincena de diciembre para la gratificación de navidad. (Arzapalo Rosales, Principios de Derecho Laboral, 2014, págs. 70,71,72 y 73)

5) Asignación Familiar

A los trabajadores del sector privado que tienen hijos menores o hijos mayores que estén estudiando, les corresponde por derecho, una asignación familiar equivalente al 10% de una remuneración mínima legal vigente al momento de acceder a ese beneficio. La asignación familiar es mensual cualquiera sea su modalidad laboral, y se hace efectivo una vez que el trabajador haya acreditado con documentos la existencia de tener hijos menores a su cargo o hijos mayores que estén cursando estudios superiores, a los que tienen hijos mayores que estén estudiando, la asignación no excederá de los seis años desde el momento que el hijo adquirió la mayoría de edad. En caso que el padre y la madre trabajan para un mismo empleador, percibirán una asignación cada uno. De igual forma un trabajador que labora para más de una empresa, recibirá una asignación en cada centro

laboral. El beneficio de la asignación familiar es de carácter y naturaleza remunerativa. (Arzapalo Rosales, Derecho Laboral Individual, 2014, pág. 69)

6) Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)

Es el beneficio de compensación que tiene el trabajador por el tiempo de antigüedad de su servicio a la misma empresa privada mínimamente con una jornada laboral de 4 horas diarias o 20 horas acumuladas a la semana, sin distinción de la labor o el cargo que desempeña, de conformidad al artículo 4° de Decreto Supremo N°001-97 Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio.

7) Sobretiempo y Horas Extras de Trabajo

Es el trabajo realizado por el trabajador fuera de su jornada ordinaria de trabajo en la misma empresa para la cual trabaja, el trabajo en sobretiempo u horas extras es voluntario; solo en casos justificados, eventos fortuitos y de fuerza mayor es de obligatoriedad. Las horas extras será otorgada tácitamente con la acreditación del trabajador de haber laborado en sobretiempo aunque no hubiese tenido autorización de la empresa para la cual trabaja. El monto de los trabajos concernientes a las horas extras deben ser pagadas junto con la remuneración del trabajador. Las labores realizadas en sobretiempo u horas extras pueden ser compensadas por descanso; para la cual debe haber un acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador. (Arzapalo Rosales, Derecho Laboral Individual, 2014, págs. 92, 93)

8) Seguro de Salud

Los empleadores del sector público y privado tienen la obligación de promover y garantizar la seguridad y salud de sus

trabajadores. La salud y la seguridad es el aspecto más fundamental de cualquier ser humano, en su vida personal, profesional y laboral.

El tener un seguro social como EsSALUD, SIS., o el de una aseguradora privada, le permite al trabajador recibir una atención oportuna, adecuada y completa ante cualquier eventualidad, emergencia o accidente en los centros de salud que se le haya indicado. (<https://www.esan.edu.pe>, 2018)

9) Horario de Trabajo

Es la hora de entrada al centro laboral y la hora de salida de la misma y determina con exactitud la jornada laboral.

Es prerrogativa del empleador establecer el horario de trabajo sujeta a la legislación laboral y los reglamentos de la empresa. El empleador puede cambiar los horarios de ingreso y salida; pero debe hacerlo saber por escrito a sus trabajadores 8 días antes, a fin de que los trabajadores puedan tomar sus precauciones u impugnar sus desacuerdos dentro de los 10 días siguientes de haberse adoptado la medida. (MTPE, 2002)

10) Jornada de Trabajo Nocturno

De Conformidad con el artículo 8° del Decreto Legislativo N°857, en la jornada de trabajo nocturno está comprendida las labores nocturnas desde las diez de la noche hasta las seis de la mañana del día siguiente.

Los trabajadores que realizan jornadas laborales nocturnas deberán percibir una remuneración vital mínima vital vigente más una sobretasa del 35%. Llegando en la actualidad a 1255.5 soles.

Para salvaguardar la salud, la vida personal y social de los trabajadores, la normativa ha considerado que los trabajadores que realizan labores en jornada nocturna deben ser rotados a fin de equilibrar la acumulación constante del trabajo nocturno, y así, mejorar el clima laboral, la productividad y la reducción de accidentes laborales.

11) Prestaciones Alimentarias

De acuerdo a la Ley de Prestaciones Alimentarias N° 28051, promulgado en el año 2004, le corresponde a los trabajadores del sector privado, la misma que es efectuada de manera directa por el empleador o de forma indirecta a través de otras empresas por convenio del empleador, y también por convenio con otras empresas del rubro de alimentos debidamente inscritas en el MTPE. Esta ley, es muy atractivo y beneficiosa para las empresas y los trabajadores, sin embargo la voluntariedad de su ejecución está sujeta a la buena voluntad de las empresas y además es limitada; porque no puede superar el 20% de la remuneración del trabajador. El concepto de prestaciones alimentarias indirectas no constituye remuneración computable y no serán tomados en cuenta para demás beneficios de naturaleza laboral. (<https://www.sodexobeneficios.pe>, 2016)

2.2.13 Teorías relacionadas a la inspección laboral en américa latina

(Besuasan, 2009) En su estudio sociológico titulado La Inspección del Trabajo en América Latina: Teorías, contextos y evidencias.

Concluye: que el diseño de la Inspección del trabajo en los países latinoamericanos, es sustancial para que el Estado adopte políticas y estrategias de asesoría, prevención y sanción para que los empleadores cumplan con los derechos de sus trabajadores. Los

problemas de la inspección laboral no solo son técnicos o jurídicos por parte de los estados o el desconocimiento a la legislación laboral por parte de los empleadores, el problema fundamental es que los estados no están adoptando medidas de prevención y educación a la clase empresarial y a los trabajadores, porque de no tomar acciones que coadyuven a que los empleadores se eduquen e informen de la misma forma que los trabajadores, los resultados no serán favorables en Latinoamérica.

El modelo inspectiva de trabajo adoptado por los países latinoamericanos en los noventa hizo que aumenten los trabajos sin beneficios sociales, permitiendo que la calidad de trabajo disminuya. En la mayoría de casos los gobiernos al adoptar las medidas inspectivas y modificaciones en sus legislaciones hacen referencia a las MYPES como a un sector débil dentro del rango empresarial; y de esa forma también dan cabida a los grandes empresarios para que éstos no cumplan con sus responsabilidades.

El enorme esfuerzo de los países latinoamericanos para aplicar una política inspectiva más profesionalizada con inspectores profesionales y especializados no es suficiente; pero coadyuvará de alguna forma para que la informalidad laboral disminuya en estos países.

Para contribuir de forma positiva al crecimiento de un trabajo digno, es de vital importancia el empoderamiento a todos los actores sociales; porque la labor inspectiva por parte de los estados no es lo suficiente, es por ello que se tienen que adoptar medidas urgentes de inspección continua y educación y exigencia social responsable a los empleadores. (Besuasan, 2009).

(El Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC), 2015) En Notas sobre Tendencias de la Inspección del Trabajo, titulado Tendencias de la Inspección del trabajo frente a la formalización: experiencias de América Latina y el Caribe.

Resalta que la informalidad laboral plantea enormes esfuerzos; porque es una problemática muy complejo y Enfatiza que la informalidad plantea desafíos grandes. Se trata de un fenómeno complejo y multidimensional que requiere un tratamiento integral para conseguir la formalización laboral. La Inspección del trabajo es una de las medidas y la cual debe de fortalecerse.

La inspección del trabajo y formalización, a nivel universal, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1998, relativa al Principio de los Derechos Fundamentales del Trabajo (y que comprende los principios recogidos en los Convenios 87, 98, 100, 105, 111, 129, 138, y 182, es una guía permanente de acción para la promoción del trabajo decente que se completa con los programas normativos e institucionales que se proponen y aplican en cada país.

El problema mayor en el cumplimiento de la normativa laboral seguirá siendo el muro entre las normas laborales y su cumplimiento. En América Latina y el Caribe se han experimentado numerosas reformas en los últimos 20 años que mejoran la protección formal de los trabajadores, y que elevan los estándares normativos nacionales, sin embargo, la garantía de cumplimiento de tales derechos, tanto a nivel normativo como institucional, es aún muy limitada. La economía informal es una de las tareas que se tiene que mejorar para obtener mejores resultados en beneficio de los trabajadores.

Los inspectores de trabajo utilizan varios métodos para hacer cumplir las leyes e incluso en ocasiones llegan a solaparse; pero muchas veces la estrategia de inspección laboral para el cumplimiento de la normativa laboral da muy pocos resultados.

En Perú destaca el Plan RETO (Registro de Trabajadores Obligatorio), fue una campaña intensiva de inspecciones, para incorporación en planilla a los trabajadores que se encontraban fuera de este registro. Este tipo de campañas y una orientación educativa

constante a los empleadores y trabajadores permite prevenir la vulneración de derechos laborales. (El Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC), 2015)

2.2.14 Teorías relacionadas a los órganos de fiscalización en el Perú

El estado peruano, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales cuenta con organismos especializados que cumplen labores de fiscalización, promoción y creación laboral digna para sus habitantes; pero por tener una economía informal las brechas sociales en esta materia aún no han sido favorables.

La limitada labor fiscalizadora del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha sido un factor determinante para la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (Saco Alva, M. & Campos Skamperle, D., 2013)

Los órganos de fiscalización laboral, son organismos públicos por medio de los cuales el Estado cumple su función de protección al trabajador y promueve el empleo y traza las políticas públicas de mejora del empleo y el cumplimiento de la normativa laboral en estricto consenso entre los actores sociales y el Estado.

Los órganos de fiscalización laboral en Perú son: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

1) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Es el organismo rector de la administración del trabajo y promoción del empleo digno y con igualdad de oportunidades, su función es la implementación de políticas y programas de capacitación, certificación, generación y mejora del empleo, y velar por el cumplimiento

de las normas legales y la mejora de las condiciones laborales, en un contexto de diálogo y concertación entre los actores sociales y el Estado.

La competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se extiende a las personas naturales y jurídicas que realizan actividades de los sectores de trabajo y promoción del empleo en todo el territorio nacional. (<https://www.gob.pe>, 2016)

Las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, están presente en todas las regiones del país con la finalidad de promover, capacitar y generar oportunidades laborales para la población. Las autoridades locales y regionales tienen que trabajar de forma coordinada y concertada con el gobierno central para poder mejorar la calidad laboral de sus habitantes.

2) Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

El 15 de enero de 2013 se promulgó la Ley N° 29981, ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Ley que también modifica la Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo y también la Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Con Resolución Ministerial N° 037-2014-TR, de fecha 28 de febrero de 2014, se aprueba la entrega de competencias por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a la SUNAFIL. La misma que inicia sus funciones a partir del 01 de abril de 2014.

De acuerdo a la Ley N° 29981, Ley de Creación de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, las competencias de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, es desarrollar y ejecutar todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y

planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La SUNAFIL, de conformidad con el artículo 4° de la Ley N° 29981, tiene las siguientes funciones: Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia, aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancias con las políticas nacionales y sectoriales, formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia, vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales, imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia, fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales, prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia, ejecutar la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias en concordancia con la Ley N° 26979, vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral, suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia, otras funciones que le señala la Ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro del ámbito de su competencia.

La estructura orgánica de la SUNAFIL está conformado por: Alta dirección (Consejo Directivo y Superintendente), Tribunal de Fiscalización Laboral, Órganos de Línea, Órganos de Apoyo y Órganos Desconcentrados.

En la actualidad existen 26 Intendencias Regionales de Trabajo, una en cada capital regional, incluyendo la Provincial Constitucional del Callao y Lima. En Huánuco empezó a funcionar desde el 25 de noviembre del 2014.

2.2.15 Sistemas de inspección del trabajo

Tiene dos procedimientos: Procedimiento de Inspección y Procedimiento de Sanción.

1) Procedimiento de Inspección

Conforme al Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo las actuaciones inspectivas son de dos clases:

a) Actuaciones de Investigación y Comprobatoria

Son diligencias preventivas efectuadas de oficio por los inspectores para poder verificar y comprobar algún incumplimiento a la normativa laboral.

La Inspección de Trabajo actúa de oficio o en mérito a una orden superior de una autoridad competente, del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) o el Gobierno Regional; también actúa en mérito a una denuncia o reclamo de otros órganos del sector público o privado, o en atención a una denuncia personal o colectiva formulada en forma personal o de forma anónima. Habitualmente son las denuncias hechas por los mismos trabajadores o los sindicatos los que dan a lugar la realización de una inspección del trabajo.

Modalidades de una inspección de trabajo:

- **Visita de inspección a los centros y lugares de trabajo:**
Se realiza sin necesidad de notificación previa, por uno o varios inspectores de trabajo y extenderse el tiempo necesario. Así mismo podrá efectuarse más de una visita sucesiva.
- **Comparecencia:** Exige la presencia del sujeto inspeccionado ante el inspector del trabajo, en la oficina pública que se señala, para adjuntar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes. El requerimiento de comparecencia se realizará por escrito o en cualquier otra forma de notificación válida.
- **Comprobación de Datos:** Verificación de datos o antecedentes que obran en las dependencias del Sector Público. A tal fin la Inspección del Trabajo podrá acceder a dicha información, compararla, solicitar antecedentes o la información necesaria para comprobar el cumplimiento de la normativa laboral materia de verificación.

b) Actuaciones de Consulta o Asesoramiento Técnico

Son realizadas por medio de visitas a los centros de trabajo, o con presencia de los sujetos objeto de la actuación en el local público que determine la autoridad competente de las inspecciones del trabajo con la finalidad de asesorar de manera técnica sobre el cumplimiento de las normas laborales.

El objetivo de estas actuaciones es informar para informar a los empleadores sobre las posibles infracciones de los derechos laborales en su empresa y de esa forma pueda corregirlas y evitar sanciones.

2) Procedimiento Sancionador

Después de haberse llevado a cabo las actuaciones de inspección previas en los centros y lugares de trabajo sobre el cumplimiento de las normas laborales y habiendo constatado la vulneración a la normativa laboral y en mérito al acta de la infracción se inicia el procedimiento. La notificación del acta de infracción incluye a los trabajadores afectados y a las organizaciones sindicales de existir. En un plazo de 15 días hábiles de notificada el acta de infracción los sujetos responsables realizarán sus correspondientes descargos. Vencido dicho plazo la autoridad realizará las actuaciones que fueren necesarias a fin de establecer la infracción atribuible a una sanción.

Una vez concluido las actuaciones, la autoridad inspectiva emitirá la resolución correspondiente en un plazo no mayor a 15 días hábiles.

La SUNAFIL impondrá sanciones de acuerdo a la nueva escala de multas.

Tabla 1: Escala de multas máximas

NUEVA ESCALA DE MULTAS MÁXIMAS		
Tipo de Infracción	Multa Máxima con la Ley N° 28806 en su texto originario	Multa máxima con la reforma producida con la Ley N° 29981 (*)
Muy Grave	20 UIT	200 UIT
Grave	10 UIT	100 UIT
Leve	5 UIT	50 UIT
Acumulación de Infracciones	30 UIT	300UIT
(*) La multa impuesta a los micro o pequeñas empresas se reducen en 50%.		

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las trescientas unidades impositivas tributarias (UIT) vigente en el año en que se constató la falta.

La sanción impuesta por las infracciones detectadas a las micro o pequeñas empresas conforme a ley se reduce en 50%.

Las sanciones y la graduación de las mismas, es efectuada teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Conforme al artículo 41° de la Ley N° 29981, La SUNAFIL y los órganos competentes de los gobiernos regionales son la primera y segunda instancia en los procedimientos sancionadores.

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) tiene competencia a nivel nacional y es quién resuelve en última instancia los procedimientos sancionadores en los que se haya interpuesto recurso de revisión.

De conformidad con el artículo 49° de la Ley N° 29981, los medios impugnatorios al procedimiento sancionador son los siguientes:

- a) Recurso de apelación: Se interpone contra la resolución que pone fin al procedimiento administrativo dentro del tercer día hábil posterior a su notificación.
- b) Recurso de revisión: Es de carácter excepcional, se interpone dentro del quinto día hábil de resuelto el procedimiento en segunda instancia, y solo se sustenta en causales establecidas en el reglamento.

Contra el auto que declara inadmisibile o improcedente alguno de los recursos se puede interponer queja por denegatoria dentro del segundo día hábil de notificado.

El reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos impugnativos.

Los plazos se computan desde el día siguiente de notificada la resolución.

2.2.17 Régimen de infracciones

Conforme al artículo 22° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR y su modificatoria Decreto Supremo N° 015-2017-TR, las infracciones en materia de relaciones laborales, son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral.

Las infracciones laborales pueden ser leves cuando afectan a obligaciones de formalidad, graves cuando proceden de actos u omisiones contrarias a los derechos de los trabajadores o se incumplen obligaciones que repercuten el ámbito meramente formal, así como la referida a la labor inspectiva, y muy graves los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a trabajadores especialmente protegidos por norma imperativa.

2.2.18 Teoría sobre las salas de tragamonedas en el Perú

Las salas de Tragamonedas son establecimientos dedicados a la actividad de juegos de máquinas tragamonedas.

En Perú, en julio de 1999, a través de la ley N° 27153, se dispuso la regulación de Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas, y es considerando como una actividad permitida de turismo, en ese entonces a cargo de la Dirección Nacional de Turismo, actualmente es la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas, dependiente del Viceministerio de Turismo, la entidad competente para formular, proponer, supervisar y fiscalizar las normas generales administrativas no tributarias de alcance nacional, que regulan y

controlan la explotación de los juegos de casino y máquinas tragamonedas. Cuenta con un Órgano Consultivo CONACTRA.

Los objetivos de la Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas son:

- Garantizar que los Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas sean conducidos con honestidad, transparencia y trato igualitario.
- Establecer medidas de protección para los grupos vulnerables de la población.
- Evitar que la explotación de los Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas sea empleada para propósitos ilícitos.
(<https://www.mincetur.gob.pe>, s.f.)

Esta investigación tiene como eje principal, la vulneración de derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas existentes en la ciudad de Huánuco que en total son 11 establecimientos.

Las salas de tragamonedas están sujetas a ser fiscalizados por los órganos de fiscalización laboral.

2.3. Definiciones conceptuales

Tragamonedas

Las máquinas tragamonedas, son máquinas que cambio de una apuesta en dinero, eventualmente retribuye con un premio al apostador o jugador. Las máquinas tragamonedas funcionan en un establecimiento autorizado para tal fin por una autoridad competente.

Horario de Trabajo

Es el horario de ingreso y salida del trabajador de un centro de trabajo, es facultad del empleador fijar el horario; sin vulnerar la jornada laboral ordinaria permitida por ley.

Contrato de Trabajo

Es el acuerdo de voluntades entre el empleador y trabajador, por medio de la cual ambos se obligan a cumplir obligaciones mutuas.

Remuneración Ordinaria Vital

Conforme al artículo 24° de la Constitución de 1993, es la retribución que el trabajador recibe a cambio de su trabajo, la remuneración tiene que equitativa y suficiente para que el trabajador pueda cubrir sus necesidades y la de su familia.

Subordinación

Es el tiempo de vinculación laboral que tiene el trabajador ante el empleador, por medio de un contrato laboral.

Trabajo en Sobretiempo u Horas Extras

Son los trabajos realizados por el trabajador fuera de la jornada laboral ordinaria en la misma empresa en la que labora, pudiendo esta ser antes de su ingreso o después de su salida.

Jornada Laboral Ordinaria

El artículo 25° de la Constitución prescribe la jornada ordinaria de trabajo en ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo.

Jornada Laboral Nocturno

Son labores realizadas por el trabajador en un centro laboral, desde las 10:00 de la noche hasta las 6:00 de la mañana del día siguiente.

Principios de una Relación Laboral

Fundamento del derecho laboral en su producción, interpretación, aplicación, sustitución o en la resolución de un caso en la que se afecten derechos.

Descanso Remunerado

Conforme al artículo 25° párrafo segundo de la Constitución, todo trabajador tiene derecho a un día de descanso semanal y a un mes de descanso anual remunerados.

Seguro de Salud

Es un seguro que todo empleador debe asignar a su trabajador con el fin de garantizar la atención especializada, adecuada y oportuna a todo trabajador ante cualquier enfermedad o accidente de trabajo.

Infracciones en Materia de Relaciones Laborales

Son infracciones administrativas que se dan debido al incumplimiento de la normativa laboral por parte de los empleadores.

2.4. Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

La falta de fiscalización oportuna de los Órganos de fiscalización laboral a las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, influye en el incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018.

2.4.2 Hipótesis Específicas

HE1. La falta de fiscalización oportuna del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, contribuye al incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018.

HE2. La falta de fiscalización oportuna de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, contribuye al incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas en la ciudad de Huánuco, 2018.

2.5. Variables

2.5.1 Variable Independiente

X= Derechos laborales

2.5.2 Variable Dependiente

Y= Órganos de fiscalización laboral

Operacionalización de variables

Tabla 2: Operacionalización de variables

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
DERECHOS LABORALES	Los derechos laborales son un conjunto de derechos prescritos en una normativa expresa, dirigidas a regular las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador. (Cabanellas de Torres, 2006, pág. 37)	Encuesta para medir el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018.	Derechos laborales	• Contrato de trabajo • Jornada laboral • Remuneración • Boleta de pago • Registro de planilla • Pago de horas extras • Sobretasa jornal • Seguro de salud • Pago de CTS. • Pago de gratificación • Vacaciones anuales • Despido arbitrario • Estabilidad laboral
ORGANISMOS DE FISCALIZACIÓN LABORAL	Los órganos de fiscalización laboral son organismos públicos a través de los cuales el Estado cumple su función de tutela a los trabajadores. Mediante estos organismos el Estado regula las relaciones laborales y ejerce su poder de coacción a fin de hacer cumplir la normativa laboral.	Encuesta para comprobar la labor de fiscalización de los órganos de fiscalización laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) en las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018	Funciones y atribuciones	• Capacitación laboral • Condiciones laborales • Fiscalización laboral • Sanción administrativa • Prevención de riesgos

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación es básica o pura; porque se ha obtenido y recopilado información de fuentes existentes para ir construyendo una base de conocimiento que se ha ido agregando a la información previa existente y de esa manera se ha ampliado y profundizado el cumulo de conocimientos existentes a cerca de la realidad fáctica de la problemática estudiada, teniendo como objeto de estudio las teorías científicas, las mismas que se han analizado para perfeccionar sus contenidos. (Carrasco Díaz, 2007, pág. 43)

3.1.1 Enfoque de Investigación

La investigación es cuantitativo; porque se ha utilizado el recojo de la información y el análisis de datos para probar la hipótesis.

Toda investigación cuantitativa obtiene datos avalados en escalas numéricas que le permite un tratamiento estadístico en diferentes niveles de cuantificación. (Arzamendi Ninacondor, 2010, pág. 99)

3.1.2 Alcance o Nivel

Descriptivo, consiste en describir las partes o los rasgos de fenómenos facticos o formales del Derecho. Los fenómenos facticos se fundan en observaciones mediante los sentidos, pertenecen al mundo real, se recurre siempre a la verificación puntual que permite saber ¿quién?, ¿dónde?, ¿cuándo? Y ¿cómo? Del hecho, objeto o fenómeno jurídico. (Ninacondor, Investigación Jurídica, 2010, pág. 161)

3.1.3 Diseño de la Investigación

No experimental, porque las variables independientes no han sido manipuladas de forma intencional, y no poseen grupo de control ni mucho menos experimental. Los hechos y fenómenos han sido estudiados después de ocurridos. (Carrasco Díaz, 2007, págs. 71,73)

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

La población de la investigación han sido los trabajadores de las salas tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018, que en su totalidad fueron: 151 trabajadores.

3.2.2 Muestra

Para La muestra de estudio se tomaron a 50 trabajadores de salas de tragamonedas que han sido seleccionados probabilísticamente al azar, y representan un fragmento representativo de la población, cuyas características son objetivas y similares, de tal manera que los resultados obtenidos de la muestra puedan generalizarse a todo los elementos que conforman dicha población. (Carrasco Díaz, 2007, pág. 237)

Para hallar la muestra no probabilística se ha utilizado la siguiente formula:

$$n = \frac{NZ \frac{2}{a} PQ}{(N - 1)E^2 + Z \frac{2}{a} pq}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Valor de la distribución normal estandarizada correspondiente al nivel de confianza; para el 95%, $Z = 1.96$

E = Error máximo permisible, 5% = 0.05

p = Proporción de la población que tiene la característica que nos interesa medir es igual a 0.50.

q = Proporción de la población que no tiene la característica que nos interesa medir es igual a 0.50.

Para hallar el valor de “ Z ” se utilizó el CUADRO DE ÁREAS BAJO LA CURVA NORMAL DE 0 a Z .

95% = $0.9500 \div 2 = 0.4750 = 1.96$ según datos estandarizados preestablecidos para Z con un nivel de confianza del 95%

Aplicando la formula tenemos:

$$n = \frac{151(1.96)^2(0.95)(0.05)}{(151 - 1)(0.05)^2 + 1.95^2(0.95)(0.05)}$$

$$n = \frac{151(3.8416)(0.0475)}{(150)(0.0025) + 3.8025(0.0475)}$$

$$n = \frac{27.553876}{0.375 + 0.18061875}$$

$$n = \frac{27.553876}{0.55561875}$$

$$n = 50$$

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

La técnica utilizada para esta investigación ha sido el fichaje y la encuesta.

3.3.2 Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para esta investigación son la ficha de recolección de datos y el cuestionario.

3.4. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Las técnicas utilizadas para el procesamiento y análisis de la información en esta investigación son:

- Cuadros y gráficos estadísticos.
- Tabulación en programa de hoja de cálculo EXCEL.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos

1.- ¿Usted, sabe cuál es la función del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?

Tabla 3: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 1.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	8	16%
No	42	84%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se realizó la siguiente pregunta: **¿Usted, sabe cuál es la función del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?**

Como se ve en la tabla 3, del total de encuestados, 8 que representa el 16% respondieron que sí saben; 42 que representa al 84% respondieron que no saben. Por consiguiente; de acuerdo al resultado que se ha obtenido ha quedado corroborado, que la mayoría de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco no conocen las funciones del MTPE. Y la SUNAFIL.

2.- ¿Diga usted: en caso que sus derechos laborales fuesen vulnerados en esta sala de tragamonedas a qué autoridad u organismo acudiría?

Tabla 4: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 2.

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)	8	16%
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)	12	24%
A la municipalidad	20	40%
Ministerio Público	10	20%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se realizó la siguiente pregunta: **¿Diga usted: En caso que sus derechos laborales fuesen vulnerados en esta sala de tragamonedas a qué autoridad u organismo acudiría?**

Como se ve en la tabla 4, del total de encuestados, 10 que representa el 20% respondieron que acudirían al Ministerio Público, 8 que representa el 16% respondieron que acudirían ante la SUNAFIL., 12 que representa el 24% respondieron que acudirían al MTPE., y 20 que representa el 40% acudirían a la municipalidad. Por consiguiente; de acuerdo al resultado ha quedado corroborado que solo un menor porcentaje de los trabajadores de las salas de tragamonedas acudiría al organismo pertinente en materia laboral; pero la mayoría acudiría a una autoridad que no es competentes en materia laboral.

3.- ¿Diga usted, durante tu permanencia laboral en esta sala de tragamonedas, vino el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a fiscalizar?

Tabla 5: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 3.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	12	24%
No	38	76%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se ha realizó la siguiente pregunta: **¿Diga Usted, durante su permanencia laboral en esta sala de tragamonedas, vino el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a fiscalizar?** Como se ve en la tabla 5, del total de encuestados, 12 que representan el 24% respondieron que sí; 38 que representa el 76% respondieron que no. Por tanto; de acuerdo al resultado se ha corroborado que el MTPE. Y la SUNAFIL. No fiscalizan de manera continua y oportuna a las salas de tragamonedas.

4.- ¿Diga usted: durante su permanencia laboral en esta sala de tragamonedas, cuántas veces vino a fiscalizar el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?

Tabla 6: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 4.

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Uno	14	28%
Dos	6	12%
Más de dos veces	2	4%
Ninguna vez	28	56%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se realizó la siguiente pregunta: **¿Diga usted: Durante su permanencia laboral en esta sala de tragamonedas, cuántas veces vino a fiscalizar el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?**

Como se ve en la tabla 6, del total de encuestados, 14 que representa el 28% respondieron que el MTPE. Y la SUNAFIL. Fueron a fiscalizar una vez, 6 que representa el 12% respondieron que fueron dos veces, 2 que representa el 4% respondieron que fueron más de dos veces, y 28 que representa el 56% respondieron que no fueron ni una vez. Por consiguiente de acuerdo al resultado ha quedado corroborado que la labor de fiscalización del MTPE. Y la SUNAFIL. Es muy poca.

5.- ¿Usted, Ha recibido capacitación sobre derechos laborales, organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?

Tabla 7: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 5.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	6	12%
No	44	88%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se realizó la siguiente pregunta: **¿Usted, ha recibido capacitación sobre derechos laborales, organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?**

Como se ve en la tabla 7, del total de encuestados, 6 que representa el 12% respondieron que sí; 44 que representa el 88% respondieron que no. Por tanto de acuerdo al resultado ha quedado corroborado que el MTPE. Y la SUNAFIL. No realizan capacitaciones y charlas sobre materia de derechos sociolaborales dirigidas a los trabajadores.

6.- ¿Diga usted: durante su permanencia laboral en esta sala de tragamonedas, vino el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a realizar simulacros de fiscalización preventiva?

Tabla 8: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 6.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	0	0%
No	50	100%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se realizó la siguiente pregunta: **¿Diga usted: Durante su permanencia laboral en esta sala de tragamonedas, vino el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a realizar simulacros de fiscalización preventiva?**

Como se ve en la tabla 8, del total de encuestados, 50 que representa el 100% respondieron que el MTPE. Y la SUNAFIL. No realizan simulacros de fiscalización preventiva con la finalidad de incentivar el cumplimiento de la normativa laboral y los derechos laborales.

7.- ¿Usted, se siente protegido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?

Tabla 9: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 7.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	8	16%
No	42	84%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se realizó la siguiente pregunta: **¿Usted, se siente protegido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?**

Como se ve en la tabla 9, del total de encuestados, 8 que representa el 16% respondieron que sí se sienten protegidos; 42 que representa el 84% respondieron que no se sienten protegidos. Por consiguiente; de acuerdo al resultado ha quedado corroborado que la mayoría de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco no se sienten protegidos por el MTPE. Y la SUNAFIL.

8.- ¿Diga usted: si el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral realizaría fiscalizaciones continuas y oportunas a las salas de tragamonedas, estas no vulnerarían los derechos sus trabajadores?

Tabla 10: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 8.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	48	96%
No	2	4%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se realizó la siguiente pregunta: **¿Diga usted: si el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral realizaría fiscalizaciones continuas y oportunas a las salas de tragamonedas, estas no vulnerarían los derechos de sus trabajadores?**

Como se ve en la tabla 10, del total de encuestados, 2 que representa el 4% respondieron que no se cumpliría los derechos laborales; 48 que representa el 96% respondieron que sí se cumpliría los derechos laborales. Por consiguiente de acuerdo al resultado han quedado demostrado que la mayoría de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco respondieron que el MTPE. Y la SUNAFIL debe de fiscalizar de manera continua a fin de hacer cumplir la normativa laboral y los derechos de los trabajadores.

9.- ¿Diga usted: durante su permanencia laboral en esta sala de tragamonedas, ha sido testigo de algún tipo de infracción laboral?

Tabla 11: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 9.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	38	76%
No	12	24%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la siguiente pregunta: **¿Usted, durante su permanencia laboral en esta sala de tragamonedas, ha sido testigo de algún tipo de infracción laboral?**

Como se ve en la tabla 11, del total de encuestados, 12 que representa el 24% respondieron que no fueron testigos de infracciones laborales por parte de la sala de tragamonedas donde trabajan; 38 que representa el 76% respondieron que sí fueron testigos de infracciones laborales. Por tanto de acuerdo al resultado ha quedado demostrado que la mayoría de salas de tragamonedas sí incurren en infracciones en las relaciones laborales.

10.- ¿Diga usted: aprueba o desaprueba la labor de fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?

Tabla 12: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 10.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Aprueba	8	16%
Desaprueba	42	84%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la siguiente pregunta: **¿Usted aprueba o desaprueba la labor de fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?**

Como se ve en la tabla 12, del total de encuestados, 8 que representa el 16% respondieron que sí aprueban la labor de fiscalización del MTPE. Y de la SUNAFIL. 42 que representa el 84% respondieron que no aprueban la labor de fiscalización del MTPE. Y la SUNAFIL. Por consiguiente; de acuerdo al resultado ha quedado corroborado que la mayoría de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco desaprueban la labor de fiscalización de los órganos de fiscalización laboral.

11.- ¿Usted, conoce cuáles son sus derechos laborales en su condición de trabajador de esta sala de tragamonedas?

Tabla 13: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 11.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	18	36%
No	32	64%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la pregunta: **¿Usted, conoce cuáles son sus derechos laborales en su condición de trabajador de esta sala de tragamonedas?**

Como se puede ver en la tabla 13, del total de encuestados, 18 encuestados que representa el 36% respondieron que sí conocen sus derechos laborales; 32 encuestados que representa el 64% respondieron que no conocen cuáles son sus derechos laborales. Por consiguiente; el resultado obtenido indica que la mayoría de trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco no conocen sus derechos laborales.

12.- ¿Usted, tiene contrato de trabajo con la sala de tragamonedas donde trabaja?

Tabla 14: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 12.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	14	28%
No	36	72%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la pregunta: **¿Usted, tiene contrato de trabajo con la sala de tragamonedas donde trabaja?**

Como se ve en la tabla 14, del total de encuestados, 14 que representa el 28% respondieron que sí tienen un contrato de trabajo; 36 que representa el 72% respondieron que no tienen un contrato de trabajo. Por tanto ha quedado corroborado que la mayoría de trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco trabajaban sin contrato laboral.

13.- ¿Usted, cuántas horas diarias trabaja en esta sala de tragamonedas?

Tabla 15: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 13.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
12 Horas	20	40%
16 Horas	0	0%
8 Horas	12	24%
10 Horas	18	36%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta hizo la pregunta: **¿Usted, cuántas horas diarias trabaja en esta sala de tragamonedas?**

Como se observa en la tabla 15, del total de encuestados, 18 que representa el 36% respondieron que trabajan 10 horas diarias, 20 que representa el 40% respondieron que trabajan 12 horas diarias, 12 que representa al 24% respondieron que trabajan 8 horas diarias y ninguno respondió que trabaja 16 horas. Por consiguiente; ha quedado demostrado que la mayoría de trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco trabajaban más horas que las establecidas en una jornada laboral.

14.- ¿A usted, cuánto le paga la sala de tragamonedas donde trabaja?

Tabla 16: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 14.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
S/. 1,200	6	12%
S/. 800	22	44%
S/. 930	14	28%
S/. 650	8	16%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la pregunta: **¿A usted, cuánto le paga la sala de tragamonedas donde trabaja?**

Como se ve en la tabla 16, del total de encuestados, 14 que representa el 28% respondieron que la sala de tragamonedas donde trabaja le paga S/. 930, 22 que representa el 44% respondieron le paga S/. 800, 8 que representa el 16% respondieron que les paga S/. 650, y 6 que representa el 12% respondieron que les paga S/. 1200. Por consiguiente; ha quedado probado que la mayoría de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco trabajaban percibiendo salarios por debajo del mínimo legal.

15.- ¿La sala de tragamonedas donde trabajas te paga con boleto de pago?

Tabla 17: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 15.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	12	24%
No	38	76%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la pregunta: **¿la sala de tragamonedas donde trabaja te paga con boleto de pago?**

Como se ve en la tabla 17, del total de encuestados, 12 que representa el 24% respondieron sí les paga con boleto de pago; 38 que representan al 76% respondieron que no les paga con boleto de pago. Por tanto ha quedado corroborado que a la mayoría de trabajadores de las salas de tragamonedas les pagaban sin boleto de pago.

16.- ¿Usted, se está registrado en la planilla de la sala de tragamonedas donde trabajas?

Tabla 18: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 16.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	12	24%
No	38	76%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la pregunta: **¿Usted, está registrado en la planilla de las sala de tragamonedas donde trabajas?**

Como se ve en la tabla 18, del total de encuestados, 12 que representa al 24% respondieron que sí se encuentran registrado en planilla; 38 que representa al 76% respondieron que no se encuentran registrado en planilla. De acuerdo al resultado ha quedado corroborado que la mayoría de trabajadores no estaban registrado en planilla.

17.- ¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja le paga por las labores realizadas en horas extras?

Tabla 19: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 17.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
SI	10	20%
NO	40	80%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la pregunta: **¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja le paga por las labores realizadas en horas extras?**

Como se ve en la tabla 19, del total de encuestados, 10 que representa al 20% respondieron que sí les paga las horas extras; 40 que representa al 80% respondieron que no les paga las horas extras. De acuerdo al resultado obtenido ha quedado corroborado que la mayoría de trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco no percibían sus remuneraciones correspondientes a sus labores realizadas en horas extras.

18.- ¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja, le paga la sobretasa por jornada nocturna?

Tabla 20: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 18.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	6	12%
No	44	88%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la pregunta: **¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja, le paga la sobretasa por jornada nocturna?**

Como se ve en la tabla 20, del total de encuestados, 6 que representa el 12% respondieron que sí les paga la sobretasa por jornada nocturna; 44 que representa el 88% respondieron que no les paga. Por consiguiente; con el resultado ha quedado corroborado que la mayoría de trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco no recibían el pago correspondiente a la sobretasa por jornada nocturna.

19.- ¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja a qué seguro de salud le ha afiliado?

Tabla 21: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 19.

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
EsSALUD	12	24%
SEGURO INTEGRAL DE SALUD	4	8%
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	34	68%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la pregunta: **¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja a qué seguro de salud le ha afiliado?**

Como se puede ver en la tabla 21, del total de encuestados, 12 que representa el 24% respondieron que están afiliado en EsSALUD, 4 que representa el 8% respondieron que están afiliado en el Seguro Integral de Salud; 34 que representa el 68% respondieron que no están afiliado a ningún tipo de seguro de salud. Por consiguiente; de acuerdo al resultado ha quedado corroborado que la mayoría de trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco no contaban con un seguro de salud.

20.- ¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja le paga su beneficio de CTS.?

Tabla 22: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 20.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	12	24%
No	38	76%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la se hizo la pregunta: **¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja le paga su beneficio de CTS?**

Como se puede ver en la tabla 22, del total de encuestados, 12 que representa el 24% respondieron que sí les paga su beneficio de CTS.; 38 que representa el 76% respondieron que no les paga su beneficio de CTS. Por consiguiente de acuerdo al resultado se ha quedado corroborado que a la mayoría de trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, sus empleadores no les pagaban su beneficio por Compensación de Tiempo de Servicio.

21.- ¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja, le paga sus gratificaciones?

Tabla 23: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 21.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
SI	12	24%
NO	38	76%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la pregunta: **¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja, le paga sus gratificaciones?**

Como se ve en la tabla 23, del total de encuestados, 12 que representan el 24% respondieron que; sí les paga sus gratificaciones; 38 que representan el 76% respondieron que; no les paga sus gratificaciones. Por tanto de acuerdo al resultado ha quedado corroborado que a la mayoría de trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco no les pagaban sus gratificaciones.

22.- ¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja, le da sus vacaciones anuales pagadas?

Tabla 24: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 22.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	12	24%
No	38	76%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la pregunta: **¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja, le da sus vacaciones anuales pagadas?**

Como se puede ver en la tabla 24, del total de encuestados, 12 que representa el 24% respondieron que se sí les dan sus vacaciones anuales pagadas; 38 que representa al 76% respondieron que no les dan sus vacaciones anuales pagadas. Por consiguiente; de acuerdo al resultado que se ha obtenido ha quedado corroborado que a la mayoría de trabajadores de las salas de tragamonedas no les daban sus vacaciones anuales pagadas.

23.- ¿Usted, durante su permanencia laboral en esta sala de tragamonedas ha sido víctima o testigo de un despido arbitrario por parte de su empleador?

Tabla 25: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 23.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	27	54%
No	23	46%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la pregunta: **¿Usted, durante su permanencia laboral en esta sala de tragamonedas, ha sido víctima o testigo de un despido arbitrario por parte de su empleador?**

Como se ve en la tabla 25, del total de encuestados, 23 que representa el 46% respondieron que; no vieron ni fueron testigos de un despido arbitrario; 27 que representa al 54% respondieron que; sí fueron testigos de un despido arbitrario. Por tanto; de acuerdo al resultado se ha obtenido ha quedado corroborado que los empleadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, sí, despedían arbitrariamente a sus trabajadores.

24.- ¿Usted, cree que el hecho de no contar con un contrato de trabajo genera indefensión e inestabilidad laboral en los trabajadores de las salas de tragamonedas?

Tabla 26: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 24.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	42	84%
No	8	16%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la pregunta: **¿Usted, cree que el hecho de no contar con un contrato de trabajo, genera indefensión e inestabilidad laboral en los trabajadores de las salas de tragamonedas?**

Como se puede ver en la tabla 26, del total de encuestados, 8 que representa al 16% respondieron que no; 42 que representa el 84% respondieron sí. Por consiguiente; de conformidad con el resultado, el trabajador que no contaba con un contrato laboral, sí genera vulnerabilidad, indefensión e inestabilidad laboral en los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco.

25.- ¿Diga usted: por qué cree que las salas de tragamonedas no cumplen con los derechos laborales de sus trabajadores?

Tabla 27: Resultado de la encuesta a los trabajadores de las salas de tragamonedas a la pregunta 25.

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Desconocen las normas laborales	2	4%
Quieren obtener más utilidades	10	20%
La poca presencia de fiscalización	33	66%
Los trabajadores no reclaman	5	10%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

Análisis e interpretación

En la encuesta se hizo la pregunta: **¿Diga usted: por qué cree que las salas de tragamonedas no cumplan los derechos laborales de sus trabajadores?**

Como se ve en la tabla 27, del total de encuestados, 5 que representa al 10% respondieron que se debe a la falta de reclamo de los trabajadores, 2 que representa el 4% respondieron que se debe a que desconocen las normas laborales, 10 que representa el 20% respondieron que se debe a que los empresarios de las salas de tragamonedas quieren obtener más utilidades, y 33 que representa al 66% respondieron que se debe a la poca presencia de fiscalización. Por consiguiente; de conformidad con el resultado que ha podido obtener, el incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco ha sido debido a la poca fiscalización por parte de los organismos competentes en materia laboral.

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 28: Contrastación de hipótesis.

CATEGORIA	FRECUENCIA	%
Si	12	24%
No	38	76%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
Desconocen las normas laborales	2	4%
Quieren obtener más utilidades	10	20%
La poca presencia de fiscalización	33	66%
Los trabajadores no reclaman	5	10%
TOTAL ENCUESTADOS	50	100%

El contraste y comprobación de la hipótesis de la investigación se hizo en concordancia al problema planteado, a través de los resultados obtenidos en la tabla 5 y en la tabla 27, y de la cual se hizo una comparación de los porcentajes sobre la labor de fiscalización de los órganos de fiscalización y los derechos laborales, en la cual se demuestra, que, sí existe influencia entre la fiscalización de los órganos de fiscalización laboral y el incumplimiento de los derechos laborales. Por tanto, la hipótesis general planteada y comprobada es:

“LA FALTA DE FISCALIZACIÓN OPORTUNA DE LOS ÓRGANOS DE FISCALIZACIÓN LABORAL A LAS SALAS DE TRAGAMONEDAS DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO, CONTRIBUYE EN EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS SALAS DE TRAGAMONEDAS DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2018”.

A la pregunta: **¿Diga Usted, durante tu permanencia laboral en esta sala de tragamonedas, vino el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a fiscalizar?**

Como se ve en la tabla 5, 12 trabajadores, que representan el 24% respondieron que sí el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización fiscaliza; y 38 trabajadores, que representa el 76% respondieron que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización no fiscalizan. Por tanto, de acuerdo al resultado se ha corroborado que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral no fiscalizan de manera continua y oportuna, y por tal motivo los empresarios del rubro de salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco no cumplen con la normativa laboral.

A la pregunta: **¿Diga usted, por qué cree que las salas de tragamonedas no cumplan los derechos laborales de sus trabajadores?**

Como se ve en la tabla 27, 5 trabajadores, que representa el 10% respondieron que debe a la falta de reclamo de los trabajadores, 2 que representa el 4% respondieron que, es debido al desconocimiento de las normas laborales, 10 que representa el 20% respondieron que se debe a que los empresarios de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco quieren obtener más utilidades, y 33 que representa al 66% respondieron que los empresarios de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco no cumplen los derechos laborales de sus trabajadores debido a la poca presencia de fiscalización por parte de los órganos de fiscalización laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral). Por tanto, de conformidad con el resultado, se ha corroborado que ha habido poca fiscalización laboral por parte de los órganos de fiscalización laboral y la cual ha sido aprovechado por los empresarios de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco para vulnerar los derechos laborales de sus trabajadores.

Los porcentajes reflejan de forma clara las opciones de respuesta de los trabajadores encuestados de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018.

Por tanto, luego del contraste descriptivo y porcentual, el planteamiento de la hipótesis general ha sido aceptado.

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de resultados de la investigación

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco por medio de un cuestionario de preguntas cerradas, se ha determinado que sí existe relación de dependencia entre los Derechos Laborales y los Órganos de Fiscalización Laboral y se ha aceptado la hipótesis planteada, “La falta de fiscalización oportuna de los Órganos de Fiscalización Laboral a las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, contribuye en el incumplimiento de los Derechos Laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018”.

(Castillo Rodríguez, 2012), “El Incumplimiento de los Derechos Laborales de la Mujer Embarazada en la Empresa Privada.”, Universidad de Loja-Ecuador.

Concluye que; el trabajo es toda actividad realizada por el hombre para producir bienes y servicios, para beneficio propio o para otros, por el cual obtiene ingresos para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Con la conclusión referida y a la remuneración económica como medio para la satisfacción de las necesidades del trabajador y su familia, es concordante al resultado obtenido en el procesamiento de datos, en la pregunta N°14 de esta investigación.

(Bustamante Dávila, 2014), “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 ciudad de Tingo María – 2014:”

Concluye que; hay suficientes evidencias de incumplimiento a la normativa laboral por parte de las empresas privadas, debido a la ineficiente labor de fiscalización de las autoridades competentes.

Con referencia a la conclusión de la investigación antes mencionada, cuanto refiere sobre el nivel de incumplimiento de la normativa laboral por parte de las empresa privadas que vulneran los derechos de sus trabajadores, es concordante con los resultados obtenidos en nuestro trabajo de investigación, ya que se ha demostrado que los empleadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco no cumplieron con los derechos laborales de sus trabajadores.

Pero no es concordante en cuanto a la objetividad, ya que solo menciona como evidencias y no dice que han sido demostrados.

(Soria Lujerio, 2017), “La Vulneración de los Derechos Laborales y la Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarney – 2016”.

Concluye que; en su investigación quedó plenamente demostrado, que los derechos laborales, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarney han vulnerados de manera constante a consecuencia de la nula fiscalización de la SUNAFIL, porque desde el 01 de abril del año 2014, fecha en que la SUNAFIL da inicio a sus funciones, no ha realizado ninguna visita a la Municipalidad Provincial de Huarney y por tanto no cumple con sus funciones conforme a ley; a esto se suma la anuencia del movimiento sindical en la Municipalidad Provincial de Huarney.

Con la conclusión de, Soria Lujerio, sobre la ineficiencia en la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a

fin de hacer cumplir la normativa laboral y los derechos laborales, no es concordante debido a que no deslinda si es que se refiere a trabajadores por contrato CAS, u otro régimen laboral, ya que la SUNAFIL, es competente para fiscalizar al sector privado y cuando se trata del sector público solo cuando sus trabajadores cumplen trabajos de naturaleza privada.

(Ayala García, 2018), “Incumplimiento de los Derechos Laborales de los Menores Trabajadores, en la ciudad de Huánuco durante el periodo 2017”

En su conclusión refiere que efectivamente hay un desinterés por parte de las autoridades encargadas de velar para el cumplimiento de los derechos laborales, y estas respuestas se obtienen a través de las encuesta realizadas a los menores trabajadores, también concluye, que; los mecanismos de control empleados por el Estado para velar por los derechos laborales de los menores, no es suficiente; porque no está funcionando, en su tercera conclusión señala que en la mayoría de casos los menores trabajadores en la ciudad de Huánuco, no cumplen con la edad señalada para realizar trabajo y por tanto trabajan en la informalidad.

Con referencia a la conclusión de, Ayala García, referente a las deficiencias en los mecanismos de control empleadas por las autoridades pertinentes a hacer cumplir los derechos laborales, es concordante, ya que; en los resultados de nuestra investigación se ha concluido que la fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, no son suficientes para prevenir y erradicar la vulneración de derechos laborales en las salas de tragamonedas y otros centros laborales en la ciudad de Huánuco.

CONCLUSIONES

1. Se concluyó que los órganos de fiscalización laboral, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, no realizan fiscalizaciones continuas a fin de prevenir y hacer cumplir la normativa laboral y los derechos de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco.
2. Se concluyó que los órganos de fiscalización laboral, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral no realizan simulacros de fiscalizaciones preventivas a fin de concientizar a los empresarios de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, para que estas cumplan con la normativa laboral y los derechos laborales de sus trabajadores.
3. Se concluyó que los órganos de fiscalización laboral, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, no realizan charlas o capacitaciones en materia de derechos laborales a los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, a fin de que los trabajadores puedan conocer sus derechos laborales y a las instituciones encargadas de hacerlas cumplir.
4. Se concluyó que debido a la poca presencia de los fiscalizadores en materia laboral, los empresarios del rubro de salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco vulneran los derechos laborales de sus trabajadores.
5. Se concluyó que, no contar con un contrato de trabajo y no estar inscrito en planilla causa indefensión y vulnera el derecho a una estabilidad laboral de los trabajadores en las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los órganos de fiscalización laboral, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a realizar fiscalizaciones continuas y oportunas a las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco a fin de hacer cumplir la normativa laboral, y los derechos laborales de los trabajadores de estos locales.
2. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a realizar simulacros preventivos de fiscalización a las salas de tragamonedas a fin de concientizar e informar sobre los alcances de la normativa laboral y las posibles sanciones que acarrea su incumplimiento.
3. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a realizar charlas y capacitaciones informativas directas sobre derechos laborales a los trabajadores de las salas de tragamonedas a fin de que estas puedan conocer mejor sus derechos laborales y a las instituciones tutelares en materia de derecho laboral.
4. Se recomienda a los empresarios de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, a cumplir con los derechos laborales de sus trabajadores, a fin de contribuir a la generación de un trabajo digno y formal en la ciudad y en el país.
5. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, a impulsar campañas continuas e inmediatas de inspecciones para incorporar a los trabajadores a la formalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez Chávez, V. H. (2014). *Derecho Laboral II Colectivo*. Lima: Ediciones Jurídicas.

Arzapalo Rosales, R. (2014). *Derecho Laboral Individual*. Huánuco: Universidad de Huánuco.

Arazamendi Ninacondor, L. (2010). *Investigación Jurídica*. Lima: Editorial Grijley.

Bautista Toma, P. (2010). *Introducción al Derecho*. Lima: Ediciones Jurídicas.

Bernales Ballesteros, E. (1998) *La Constitución de 1993: Análisis Comparado*. Lima: Editora RAO Jurídica E.I.R.L.

Bunge, M. A. (1975). *La Ciencia su método y su filosofía*. Buenos Aires: Ediciones Siglo Veinte.

Cabanellas de Torres, G. (2006). *Tratado de Política Laboral y Social*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Campos Rivera, D. (2003). *Derecho Laboral (Séptima edición)*. Bogotá. Editorial Temis S.A.

Canelo Dávila, G. (2018). *Derecho del Trabajo*. Lima: Grupo Editorial LEX & IURIS S.A.C.

Carrasco Díaz, S. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Dolorier Torres, J. (2005). *Jornada de Trabajo en la Constitución Comentada*. Lima: Gaceta Jurídica.

García Toma, V. (2007). *Introducción a las Ciencias Jurídicas*. Lima: Jurista Editores.

Gómez Valdez, F. (1996). *Derecho del Trabajo*. Lima, Editorial San Marcos.

Gómez Valdez, F. (2000). *El Contrato de Trabajo*. Lima: Editorial San Marcos.

Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUC.

Obregón Sevillano, T. M. (1996). *Manual de Relaciones Individuales de Trabajo*. Lima: Ediciones Asesoría Laboral.

Rendón Vásquez, J. (2006). *Legislación Laboral*. Lima: Editorial Grijley E.I.R.L.

Rubio Correa, M. (2003). *El Sistema Jurídico: Introducción al Derecho*. Lima: Fondo Editorial PUC.

Schreiber Pezet, M. A. (1995). *Contratos Parte General*, Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

<https://www.ohchr.org>

<alianzacorporativa.com.pe>

<https://gestion.pe>

<Blog.pucp.edu.pe>

<https://revistagamas.com.pe>

<https://www.sodexobeneficios.pe>

<https://www.questionpro.com>

<eudoroterrones.blogspot.com>

<consultasenlinea.mincetur.gob.pe>

<https://www.gob.pe/mtpe>

<https://www.sunafil.go>

<www.drtpehuanuco.gob.pe>

<www.redalyc.org>.

ANEXOS

ANEXO N°01 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

DERECHOS LABORALES Y LOS ÓRGANOS DE FISCALIZACIÓN LABORAL EN LAS SALAS DE TRAGAMONEDAS DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2018”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL ¿Contribuyen los Órganos de Fiscalización Laboral, en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018? ESPECÍFICO: ¿Contribuye el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018? ¿Contribuye la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018?	OBJETIVO GENERAL Determinar de qué manera la fiscalización de los Órganos de fiscalización laboral, contribuyen en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018 OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1. Determinar de qué manera la fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, contribuye en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018. OE2. Determinar de qué manera la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, contribuye en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018.	HIPÓTESIS GENERAL La falta fiscalización oportuna de los Órganos de fiscalización laboral a las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, contribuye en el incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018. HIPÓTESIS ESPECÍFICA HE1. La falta de fiscalización oportuna del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, contribuye en el incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018. HE2. La falta de fiscalización oportuna de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, contribuye en el incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de las salas de tragamonedas de la ciudad de Huánuco, 2018.	VARIABLE INDEPENDIENTE X = DERECHOS LABORALES Dimensiones DERECHOS LABORALES Indicadores - Contrato de trabajo - Seguro de Salud - Remuneraciones - Boleta de pago - Registro en planilla - Pago de horas extras - Sobretasa jornada nocturna - Pago de CTS. - Vacaciones anuales - Pago de gratificaciones - Despido arbitrario - Estabilidad laboral VARIABLE DEPENDIENTE Y= ÓRGANOS DE FISCALIZACIÓN LABORAL Dimensiones FUNCIONES Y ATRIBUCIONES Indicadores - Capacitación laboral - Condiciones laborales - Fiscalización laboral - Sanciones administrativas - Prevención de infracciones	TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica - Enfoque: Cuantitativo - Alcance o nivel : Descriptivo - Diseño: No experimental POBLACION : 151 Trabajadores MUESTRA N=50 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS - Encuesta por cuestionario - Ficha de Recolección de Datos - Entrevista TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS - Cuadros y gráficos - Con frecuencia de porcentajes.

ENCUESTA

ESTIMADO ENCUESTADO (a):

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: “DERECHOS LABORALES Y LOS ÓRGANOS DE FISCALIZACIÓN LABORAL EN LAS SALAS DE TRAGAMONEDAS DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO, 2018”.

Le pido responder con la más absoluta sinceridad posible:

INSTRUCCIONES:

Todas las preguntas tienen opciones de respuesta; pero deberá elegir SOLO UNA.

Marca con una (X) su respuesta:

1.- ¿Usted, sabe cuál es la función del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?

- a) Si
- b) No

2.- ¿Diga Usted: En caso que sus derechos laborales son vulnerados en esta sala de tragamonedas a qué autoridad u organismo acudiría?

- a) Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)
- b) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
- c) A la municipalidad
- d) Ministerio Público

3.- ¿Diga Usted, durante tu permanencia laboral en esta sala de tragamonedas, vino el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a fiscalizar?

- a) Si
- b) No

4.- ¿Diga Usted: Durante su permanencia laboral en esta sala de tragamonedas, cuantas veces vino a fiscalizar, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?

- a) Uno
- b) Dos
- c) Más de dos veces
- d) Ninguna vez.

5.- ¿Usted, ha tenido la oportunidad de asistir a una capacitación sobre derechos laborales realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?

- a) Si
- b) No

6.- ¿Diga usted: Durante su permanencia laboral en esta sala de tragamonedas, vino el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a realizar simulacros de fiscalización?

- a) Si
- b) No

7.- ¿Usted, se siente protegido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?

- a) Si
- b) No

8.- Diga Usted, si el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral realizaría una fiscalización continua y oportuna a las salas de tragamonedas, estas cumplirían los derechos laborales de sus trabajadores?

- a) Si
- b) No

9.- ¿Diga Usted: durante la permanencia laboral en esta sala de tragamonedas ha sido testigo de algún tipo de infracción laboral?

- a) Si
- b) No

10.- ¿Diga Usted: Aprueba o desaprueba la labor de fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la ciudad de Huánuco?

- a) Apruebo
- b) Desaprueba

11.- ¿Usted, conoce cuáles son sus derechos laborales como trabajador en esta sala de tragamonedas?

- a) Si
- b) No

12.- ¿Usted, tiene contrato de trabajo con la sala de tragamonedas donde trabaja?

- a) Si
- b) No

13.- ¿Usted, cuántas horas diarias trabaja en esta sala de tragamonedas?

- a) 12 horas
- b) 16 horas
- c) 8 horas
- d) 10 horas

14.- ¿A usted, cuánto le paga la sala de tragamonedas donde trabaja?

- a) 1200
- b) 800
- c) 930
- d) 650

15.- ¿A Usted, la sala de tragamonedas donde trabaja le paga con Boleta de Pago?

- a) Si
- b) No

16.- ¿A Usted, la sala de tragamonedas donde trabaja le ha registrado en Planilla?

- a) Si
- b) No

17.- ¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja le paga por las labores realizadas en horas extras?

- a) Si
- b) No

18.- ¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja le paga la sobretasa por jornada nocturna?

- a) Si
- b) No

19.- ¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja a qué seguro de salud le ha afiliado?

- a) EsSALUD
- b) Seguro Integral de Salud
- c) Ninguna de las anteriores

20.- ¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja le paga su beneficio de CTS.?

- a) Si
- b) No

21.- ¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja le paga sus gratificaciones?

- a) Si
- b) No

22.- ¿A usted, la sala de tragamonedas donde trabaja le da sus vacaciones anuales pagadas?

- a) Si
- b) No

23.- ¿Usted, durante su permanencia laboral en esta sala de tragamonedas ha sido víctima o testigo de un despido arbitrario por parte de su empleador?

- a) Si
- b) No

24.- ¿Usted, cree que el hecho de no contar con un contrato laboral genera indefensión e inestabilidad laboral en los trabajadores de las salas de tragamonedas?

- a) Si
- b) No

25.- ¿Diga usted: Por qué cree que las salas de tragamonedas no cumplen con los derechos laborales de sus trabajadores?

- a) Desconocen las normas laborales
- b) Quieren obtener más utilidades
- c) Poca presencia de fiscalización
- d) Los trabajadores no reclaman

¡¡Mil gracias por su valioso tiempo!!