

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



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

**TESIS**

---

**“Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR: Ibarra Miranda, Wilmer Williams**

**ASESOR: Janampa Grados, Alexander Nehemias**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2025**



# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

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

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Derecho civil

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Derecho

**Disciplina:** Derecho

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Abogado

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

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

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22527279

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41974843

Grado/Título: Maestro en derecho,  
mención en ciencias penales

Código ORCID: 0000-0002-1655-3764

**DATOS DE LOS JURADOS:**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Martínez Franco, Pedro Alfredo	Doctor en derecho	22423043	0000-0002-7129-3352
2	Agurto Jara, Edgard Gianfranco	Maestro en gobierno y políticas públicas	46429842	0009-0005-2150-0447
3	Coz Tuco, Roosevelt	Maestro en gerencia pública	72368042	0009-0002-6276-1879

# D

# H



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:30 horas del día 14 del mes de noviembre del año dos mil veinticinco, 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 integrado por los docentes:

Dr. Pedro Alfredo MARTÍNEZ FRANCO	: Presidente
Mtro. Roosevelt COZ TUCTO	: Vocal
Mtro. Edgard Gianfranco AGURTO JARA	: Secretario
Mtro. Alexander Nehemías JANAMPA GRADOS	: Asesor

Nombrados mediante la Resolución N° 544-2025-D-CATP-UDH de fecha 07 de noviembre de 2025, para evaluar la Tesis intitulada "**INFORMALIDAD LABORAL Y SU VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES, EN LOS COMERCIOS DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO, 2023**", presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **Wilmer Williams IBARRA MIRANDA** para optar el Título profesional de Abogado.

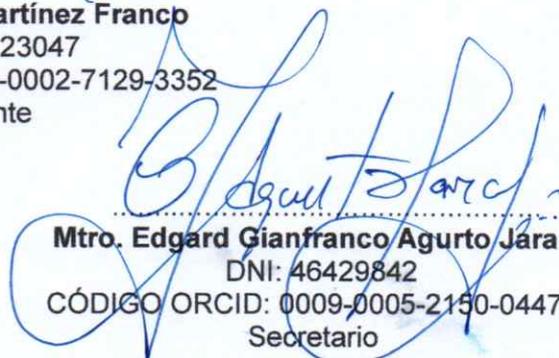
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

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

Siendo las 19:41 horas del día 14 del mes de noviembre del año 2025 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
.....  
**Dr. Pedro Alfredo Martínez Franco**  
DNI: 22423047  
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-7129-3352  
Presidente

  
.....  
**Mtro. Roosevelt Coz Tucto**  
DNI: 72368042  
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6276-1879  
Vocal

  
.....  
**Mtro. Edgard Gianfranco Agurto Jara**  
DNI: 46429842  
CÓDIGO ORCID: 0009-0005-2150-0447  
Secretario



# UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: WILMER WILLIAMS IBARRA MIRANDA, de la investigación titulada "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023", con asesor(a) ALEXANDER NEHEMÍAS JANAMPA GRADOS, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 055-2024-D-CATP-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 30 de octubre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## 232. Wilmer Williams Ibarra Miranda.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>21</b> %	<b>21</b> %	<b>6</b> %	<b>11</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>9</b> %
<b>2</b>	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<b>4</b> %
<b>3</b>	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>4</b>	<a href="http://distancia.udh.edu.pe">distancia.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>6</b>	<a href="http://www.spdtss.org.pe">www.spdtss.org.pe</a> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>7</b>	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>8</b>	<a href="http://s3.us-east-2.amazonaws.com">s3.us-east-2.amazonaws.com</a> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %



**RICHARD J. SOLIS TOLEDO**  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



**MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA**  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## **DEDICATORIA**

La presente investigación lo dedico a Dios por todas las bendiciones que ha brindado a mi familia, así mismo a mi Madre, por estar presente en cada logro de mi vida, finalmente a mi hermana Irma, por sus consejos académicos.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento profundo a mi Alma Mater, específicamente a mi facultad de Derecho, siempre con sus docentes capacitados y con ética profesional han inculcado en mí valores y principios, asimismo, a mi asesor el Mg. Alexander Nehemias Janampa Grados, quien me ha acompañado, desde el inicio de la presente investigación brindándome sus amplios conocimientos en la investigación.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN.....	XV
CAPÍTULO I.....	16
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	18
1.3. OBJETIVOS.....	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	20
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
CAPITULO II.....	22
MARCO TEÓRICO .....	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	22
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	22
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	25
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	27
2.2. BASES TEÓRICAS .....	30
2.2.1. INFORMALIDAD LABORAL.....	30
2.2.2. DERECHOS LABORALES.....	36

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	42
2.4.	HIPÓTESIS.....	44
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	44
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	44
2.5.	VARIABLES .....	44
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	44
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE .....	45
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	45
CAPITULO III .....		46
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....		46
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	46
3.1.1.	ENFOQUE .....	46
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL .....	46
3.1.3.	DISEÑO .....	46
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	47
3.2.1.	POBLACIÓN .....	47
3.2.2.	MUESTRA.....	47
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	49
3.3.2.	PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	50
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	50
CAPÍTULO IV.....		52
RESULTADOS.....		52
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS .....	52
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS CON LA HIPÓTESIS GENERAL: EL NIVEL DE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES, ES ALTO, POR LA INFORMALIDAD LABORAL, EN LOS COMERCIOS DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO.....	95
CAPÍTULO V.....		99
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		99
5.1.	CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	99

CONCLUSIONES .....	102
RECOMENDACIONES.....	103
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	104
ANEXOS.....	108

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables de estudio .....	45
Tabla 2 Composición de las unidades de análisis de la población .....	47
Tabla 3 Composición de las unidades de análisis de la muestra.....	48
Tabla 4 Técnicas e instrumentos que se utilizaron para recoger datos .....	50
Tabla 5 Matriz de análisis documental de las actas de conciliación .....	52
Tabla 6 Tabla que muestra si se evidencia que el problema se genera por la informalidad laboral.....	53
Tabla 7 Tabla que muestra si se evidencia una adecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas, para una adecuada formalidad laboral .....	54
Tabla 8 Tabla que muestra si se evidencia que existe en el derecho laboral mucha ineficacia normativa .....	55
Tabla 9 Tabla que muestra si se evidencia la vulneración al derecho a tener seguro, al derecho a tener sueldos fijos y el derecho a un puesto de trabajo asegurado, por la informalidad laboral.....	57
Tabla 10 Tabla que muestra si se evidencia pocos pasos para la formalización laboral .....	58
Tabla 11 ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?.....	60
Tabla 12 ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio? .....	61
Tabla 13 ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales? .....	62
Tabla 14 ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?.....	64
Tabla 15 ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad? .....	65
Tabla 16 ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo? .....	66
Tabla 17 ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?.....	68

Tabla 18 ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?.....	69
Tabla 19 ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?.....	70
Tabla 20 ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización? .....	72
Tabla 21 ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales? .....	73
Tabla 22 ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona? .....	74
Tabla 23 ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector? .....	76
Tabla 24 ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión? .....	77
Tabla 25 ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo? .....	78
Tabla 26 ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable? .....	80
Tabla 27 ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?.....	81
Tabla 28 Tipo de trabajo que realiza.....	82
Tabla 29 ¿Cuenta usted con un contrato laboral escrito que formalice su relación de trabajo? .....	84
Tabla 30 ¿Se encuentra inscrito en planilla y afiliado a un sistema de seguridad social o AFP? .....	85
Tabla 31 ¿Percibe usted una remuneración mensual estable y fija por su trabajo? .....	86
Tabla 32 ¿Le otorgan beneficios laborales tales como CTS, gratificaciones o vacaciones pagadas? .....	87
Tabla 33 ¿Dispone de un seguro de salud proporcionado por su empleo (EsSalud u otra entidad)? .....	88
Tabla 34 ¿Su jornada laboral se desarrolla bajo un horario fijo y establecido?.....	89
Tabla 35 ¿Recibe el pago correspondiente cuando trabaja horas adicionales a su jornada normal? .....	90

Tabla 36 ¿Considera que su puesto de trabajo es estable y no puede ser retirado sin una causa justificada?.....	91
Tabla 37 ¿Posee usted conocimiento suficiente sobre sus derechos laborales como trabajador? .....	92
Tabla 38 ¿Cree usted que en su centro de trabajo se respetan sus derechos laborales? .....	93
Tabla 39 ¿Ha experimentado situaciones en las que considere que se vulneraron sus derechos laborales (por ejemplo: falta de pago, despido injustificado o maltrato)? .....	94

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Se evidencia que el problema se genera por la informalidad laboral? .....	53
Figura 2 ¿Se evidencia una adecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas, para una adecuada formalidad laboral?.....	54
Figura 3 ¿Se evidencia que existe en el derecho laboral mucha ineficacia normativa? .....	56
Figura 4 ¿Se evidencia la vulneración al derecho a tener seguro, al derecho a tener sueldos fijos y el derecho a un puesto de trabajo asegurado, por la informalidad laboral?.....	57
Figura 5 ¿Se evidencia pocos pasos para la formalización laboral? .....	58
Figura 6 ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?.....	60
Figura 7 ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio? .....	61
Figura 8 ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales? .....	63
Figura 9 ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales? .....	64
Figura 10 ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?.....	65
Figura 11 ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo? .....	67
Figura 12 ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?.....	68
Figura 13 ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?.....	69
Figura 14 ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?.....	71
Figura 15 ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización? .....	72
Figura 16 ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales? .....	73

Figura 17 ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?	75
Figura 18 ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?	76
Figura 19 ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?	77
Figura 20 ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?	79
Figura 21 ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?	80
Figura 22 ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?	81
Figura 23 Tipo de trabajo que realiza	83
Figura 24 ¿Cuenta usted con un contrato laboral escrito que formalice su relación de trabajo?	84
Figura 25 ¿Se encuentra inscrito en planilla y afiliado a un sistema de seguridad social o AFP?	85
Figura 26 ¿Percibe usted una remuneración mensual estable y fija por su trabajo?	86
Figura 27 ¿Le otorgan beneficios laborales tales como CTS, gratificaciones o vacaciones pagadas?	87
Figura 28 ¿Dispone de un seguro de salud proporcionado por su empleador (EsSalud u otra entidad)?	88
Figura 29 ¿Su jornada laboral se desarrolla bajo un horario fijo y establecido?	89
Figura 30 ¿Recibe el pago correspondiente cuando trabaja horas adicionales a su jornada normal?	90
Figura 31 ¿Considera que su puesto de trabajo es estable y no puede ser retirado sin una causa justificada?	91
Figura 32 ¿Posee usted conocimiento suficiente sobre sus derechos laborales como trabajador?	92
Figura 33 ¿Cree usted que en su centro de trabajo se respetan sus derechos laborales?	93

Figura 34 ¿Ha experimentado situaciones en las que considere que se vulneraron sus derechos laborales (por ejemplo: falta de pago, despido injustificado o maltrato)? ..... 94

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito principal determinar el grado de vulneración de los derechos laborales ocasionado por la informalidad en los comercios ubicados en el cuadrante del mercado Modelo de Huánuco durante el año 2023. Este periodo fue elegido debido al notable incremento de la informalidad laboral en esa zona, situación que generó una mayor afectación a los derechos fundamentales de los trabajadores.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con nivel explicativo y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por nueve actas de conciliación proporcionadas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, correspondientes a casos de informalidad laboral registrados en el año 2023, así como por empleadores y trabajadores del mencionado sector comercial. Para el análisis, se consideró la revisión del marco teórico vinculado a las variables “informalidad laboral” y “vulneración de derechos laborales”, complementada con el procesamiento de la información obtenida mediante el análisis documental.

Los resultados permitieron evidenciar que la informalidad laboral y la consecuente vulneración de los derechos de los trabajadores en los comercios del cuadrante del mercado Modelo de Huánuco se originan a partir de diversos factores, entre ellos: la ineficacia de la normativa laboral, la existencia de exigencias legales excesivas que obstaculizan los procesos de formalización, la limitada capacidad de gestión de los empleadores frente a las obligaciones tributarias y la deficiente labor de fiscalización respecto al cumplimiento de las disposiciones laborales vigentes.

**Palabras clave:** Inadecuada inspección, ineficacia normativa, derechos laborales, derecho a sueldos fijos, trabajo asegurado.

## ABSTRACT

The main purpose of this research was to determine the degree of violation of labor rights caused by informality in the businesses located within the quadrant of the Modelo Market in Huánuco during the year 2023. This period was chosen due to the notable increase in labor informality in that area, a situation that led to greater impacts on the fundamental rights of workers.

The study was conducted under a quantitative approach, of an applied type, with an explanatory level and a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of nine conciliation records provided by the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion, corresponding to cases of labor informality registered in 2023, as well as employers and workers from the mentioned commercial sector. For the analysis, the theoretical framework related to the variables “labor informality” and “violation of labor rights” was reviewed, complemented by the processing of information obtained through documentary analysis.

The results showed that labor informality and the consequent violation of workers’ rights in the businesses of the Modelo Market quadrant in Huánuco arise from various factors, including: the inefficacy of labor regulations, the existence of excessive legal requirements that hinder formalization processes, the limited management capacity of employers regarding tax obligations, and the deficient oversight of compliance with current labor regulations.

**Keywords:** Inadequate inspection, regulatory inefficacy, labor rights, right to fixed wages, secured employment.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio se enmarca dentro de la línea de investigación del derecho laboral, dado que aborda las implicancias derivadas de la informalidad en el ámbito del trabajo. En este contexto, resulta pertinente precisar que existen teorías que plantean la posibilidad de que las micro y pequeñas empresas (MYPES) puedan acogerse al régimen laboral especial contemplado en el Decreto Supremo N.º 008-2008-TR, siempre que se encuentren inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) y cumplan con las disposiciones establecidas en su Título VIII.

En tal sentido, la investigación se orientó a proponer alternativas de solución frente a la vulneración de los derechos laborales originada por la informalidad. Comprender las causas que generan la informalidad y sus efectos sobre los derechos de los trabajadores permite formular estrategias que contribuyan a reducir dicha problemática y fortalecer la protección laboral.

Cabe resaltar que el derecho al trabajo, consagrado en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú de 1993, establece que el trabajo constituye tanto un deber como un derecho, siendo la base del bienestar social y un medio esencial para la realización personal del individuo.

Finalmente, el presente estudio se estructura en cinco capítulos y anexos. El Capítulo I aborda el problema de investigación; el Capítulo II, las bases teóricas; el Capítulo III, la metodología empleada; el Capítulo IV, los resultados obtenidos; y el Capítulo V, la discusión de dichos resultados, con el propósito de ofrecer una comprensión integral del fenómeno analizado.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El presente trabajo surge a partir de la preocupación ante la elevada tasa de informalidad laboral existente en el Perú. Según datos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, en un estudio realizado en 2021, se evidenció que alrededor de 13,2 millones de personas se encontraban en situación de informalidad, lo que representa el 76,8 % de la población ocupada. De este total, un 62,4 % correspondía a empleo informal dentro del sector informal, un 14,4 % a empleo informal dentro del sector formal, y solo 3,4 millones de personas (23,2 %) contaban con un empleo formal. Esta situación ha generado una seria vulneración de los derechos laborales en el país.

Una de las principales consecuencias de este fenómeno es la carencia de empleo digno, seguro y estable, independientemente del oficio o profesión. Si bien en el Perú existe un marco normativo que protege los derechos de los trabajadores, en la práctica persisten deficiencias en los mecanismos de fiscalización y cumplimiento de dichas disposiciones, lo que agrava la situación de informalidad.

De acuerdo con Yachas (2019), la informalidad laboral se sostiene sobre tres actores fundamentales: los empresarios, los trabajadores y el Estado. Los empresarios deberían promover la incorporación de los trabajadores informales a organizaciones empresariales, generando vínculos laborales que favorezcan la productividad y la sostenibilidad económica, impulsando así una cultura empresarial formal. Los trabajadores, por su parte, deben asumir un cambio cultural orientado a la exigencia de derechos laborales, como el acceso a la seguridad social, la estabilidad laboral y remuneraciones justas. Finalmente, el Estado tiene la responsabilidad de hacer más atractiva la formalización, fortaleciendo la inclusión financiera, la bancarización y la creación de estructuras de apoyo que beneficien tanto a las MYPE como a los

empleadores y trabajadores.

Por su parte, Rojas (2020) señala que el emporio comercial de Gamarra representa un caso emblemático de informalidad laboral. A pesar de tener la posibilidad de acogerse al régimen especial de la micro y pequeña empresa, gran parte de sus unidades productivas mantiene relaciones laborales informales. Durante años, Gamarra fue considerado un símbolo de productividad y crecimiento económico en América Latina, pero la persistencia de la informalidad refleja una problemática estructural del sistema laboral peruano.

En este contexto, surge la interrogante sobre qué tienen en común tres actores aparentemente distintos: un ambulante del mercado Modelo de Huánuco, una vendedora de una tienda de abarrotes ubicada en el cuadrante del mismo mercado y un abogado de un estudio jurídico reconocido. El primero, si no ha registrado su actividad económica, constituye un trabajador independiente informal; la segunda, si no figura en planilla, es una trabajadora dependiente informal, aunque su empleador cumpla con obligaciones tributarias; y el tercero, pese a laborar subordinadamente a los socios del estudio sin contrato laboral, se encuentra en una situación de informalidad dentro del sector formal. En todos los casos, se trata de trabajadores informales que carecen de derechos esenciales como la seguridad social, sueldos fijos y estabilidad laboral.

En conclusión, se evidencia que los trabajadores de los comercios de abarrotes del cuadrante del mercado Modelo de Huánuco se encuentran mayoritariamente en condiciones de informalidad, a diferencia de los empleados de supermercados formales como Metro, Plaza Vea, Tottus o Mix, ubicados en otras zonas de la ciudad. Esta situación vulnera sus derechos laborales debido, principalmente, a la ineficacia de la normativa laboral, a la existencia de requisitos legales excesivos que dificultan la formalización, y a la limitada capacidad de gestión de los pequeños empresarios informales, lo que perpetúa la precariedad del empleo en este sector.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

Fe1. ¿Por qué se genera la informalidad laboral y la vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023?

Fe2. ¿Cuáles son las implicancias de la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023?

Fe3. ¿Cuál sería la solución para disminuir la informalidad laboral y la vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Oe 1. Explicar porque se genera la informalidad laboral y la vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

Oe 2. Identificar las implicancias de la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

Oe3. Determinar una solución para disminuir la informalidad laboral y la vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La presente investigación se sustenta teóricamente en el marco normativo que regula el régimen laboral de la micro y pequeña empresa (MYPE), especialmente en lo establecido por el Decreto Supremo N.º 008-2008-TR y en las disposiciones relacionadas con la inscripción en la REMYPE. Este conjunto de normas permite analizar y comprender los alcances, beneficios y limitaciones que enfrentan las MYPES respecto a la protección de los derechos laborales de sus trabajadores. Asimismo, el estudio se apoya en diversos enfoques teóricos que explican la informalidad laboral y su vínculo con la vulneración de derechos fundamentales, aportando una base conceptual que enriquece la discusión académica sobre la necesidad de reformular políticas públicas y estrategias orientadas a promover la formalización del empleo y la equidad laboral.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

En el ámbito práctico, la investigación busca responder a la necesidad de plantear alternativas efectivas que contribuyan a disminuir los niveles de informalidad laboral y, en consecuencia, a reducir la vulneración de los derechos de los trabajadores que laboran en condiciones inestables o precarias. El estudio permite identificar las principales causas que originan la informalidad y analizar cómo estas impactan en la protección de los derechos fundamentales. De esta manera, se generan propuestas orientadas a la formulación de estrategias viables, susceptibles de ser aplicadas por las instituciones del Estado, las organizaciones sindicales y las propias MYPES, en beneficio del fortalecimiento del trabajo formal y digno.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Desde el enfoque metodológico, la investigación se justifica por el rigor y validez de los instrumentos de recolección de datos, los cuales fueron revisados y validados por un especialista en derecho laboral. Este procedimiento garantiza la fiabilidad de los resultados y la coherencia del proceso investigativo. En consecuencia, los hallazgos obtenidos constituyen un aporte sólido y útil que puede servir de referencia para futuras investigaciones relacionadas con la informalidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores en contextos similares.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación presentó ciertas limitaciones de carácter temporal, debido a la imposibilidad de disponer plenamente del tiempo necesario por motivos laborales. No obstante, se logró organizar adecuadamente los horarios para garantizar la culminación del estudio. Asimismo, se identificó como restricción el acceso a los especialistas, quienes en su mayoría eran funcionarios públicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco. Pese a ello, estas dificultades fueron superadas gracias al acompañamiento y orientación del asesor designado, cuya guía resultó fundamental para el desarrollo satisfactorio de la investigación.

### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación resultó viable debido a que se contó con los recursos económicos mínimos necesarios para su desarrollo. Asimismo, la viabilidad se fortaleció gracias al acompañamiento de un asesor designado, quien desde el inicio del proceso académico demostró un alto nivel de compromiso ético y profesional en el ámbito investigativo. Finalmente, la investigación fue factible por la accesibilidad oportuna a los expedientes proporcionados por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, lo que permitió conocer de manera directa la realidad de la informalidad laboral. En este contexto, se constató que los comerciantes del cuadrante del mercado Modelo de Huánuco, si bien cumplen con sus

obligaciones tributarias, mantienen prácticas que reproducen la informalidad laboral, generando así una contradicción entre formalidad fiscal y precariedad en las relaciones de trabajo.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Patricio (2021). *Informalidad laboral en Chile: evolución, determinantes y propuestas para América Latina*. (Tesis para optar el título de economía). Elaborado por la Universidad de Chile.

El estudio desarrollado tuvo como propósito analizar la informalidad laboral en Chile, abordándola desde un enfoque cualitativo, basado en la revisión y análisis documental de fuentes especializadas.

La investigación permitió concluir que la informalidad laboral constituye un fenómeno de gran relevancia, tanto por el contexto socioeconómico en el que se manifiesta como por las consecuencias negativas que genera sobre las condiciones laborales, las remuneraciones y la edad de jubilación, entre otros aspectos. En América Latina, el mercado laboral se caracteriza por altos niveles de ocupación informal; sin embargo, Chile presenta una de las tasas más bajas de la región, junto con Uruguay, situándose por debajo del 30 %.

Asimismo, se identificó que, gracias al crecimiento económico sostenido y a la implementación de políticas públicas efectivas, Chile ha logrado reducir significativamente la informalidad laboral a lo largo de los años, pasando de una tasa del 40 % en 2010 a 28 % en 2018 (Henríquez, 2019). No obstante, el estudio evidencia que esta tendencia a la baja se ha estancado en los últimos años, lo que resalta la necesidad de adoptar nuevas estrategias y políticas públicas que permitan continuar disminuyendo este tipo de empleo en el futuro.

Para comprender con mayor profundidad este fenómeno, se analizó la relación entre diversas variables socioeconómicas y la informalidad laboral durante el periodo 2018-2020, empleando un

modelo econométrico de tipo probit con datos de corte transversal. Los resultados revelaron que un mayor nivel de capital humano incrementa la probabilidad de acceder a un empleo formal, y que las variables vinculadas a dicho capital presentan un impacto más significativo que otras. Además, se observó que a medida que aumenta el tamaño de la empresa, disminuye la probabilidad de empleo informal, y que, desde una perspectiva sectorial, la agricultura y el sector de hoteles y restaurantes muestran los efectos más notables en relación con la informalidad: el primero con una mayor propensión al trabajo informal y el segundo con una menor.

**Comentario:** El estudio destaca que la informalidad laboral, a nivel mundial, se comporta como un fenómeno en expansión, similar a un “virus social”, debido a la ausencia de medidas efectivas para contrarrestarla. Esta situación se agrava por la falta de conciencia de algunos empleadores respecto de los derechos que se ven vulnerados al mantener relaciones laborales informales, lo que evidencia la urgencia de fortalecer la cultura del trabajo formal y la protección de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, consignamos la investigación del Gutiérrez (2022). *Informalidad laboral en Colombia: un análisis regional*. (Tesis para optar el grado de magister en ciencias económicas). Elaborado por la Universidad Nacional de Colombia.

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad analizar los determinantes de la informalidad laboral desde una perspectiva regional en Colombia, empleando un enfoque descriptivo y utilizando como fuente principal de información la revisión documental de textos jurídicos, informes y estudios especializados. El instrumento de recolección de datos se basó en el análisis documental sistemático, lo que permitió integrar diversas evidencias teóricas y empíricas sobre el tema.

El autor concluyó que el propósito central del estudio fue identificar los factores que inciden en la informalidad laboral en Colombia,

determinando si las variables estructurales o las institucionales explican de manera más precisa este fenómeno del mercado laboral. En este sentido, los resultados obtenidos indican que la estrategia más adecuada para abordar la informalidad laboral en el país debe sustentarse en un enfoque mixto, que combine los principales planteamientos de ambos marcos teóricos —estructural e institucional— con el fin de ofrecer una visión integral del problema.

Asimismo, la evidencia empírica y estadística presentada en la investigación respalda la necesidad de aplicar un modelo econométrico mixto que incorpore los determinantes propuestos por ambos enfoques teóricos. De este modo, se plantea que la comprensión de la informalidad laboral requiere una aproximación que contemple tanto los factores económicos y sociales de carácter estructural, como aquellos de naturaleza institucional y regulatoria.

Finalmente, se concluye que, aunque las condiciones estructurales de un país —como la tasa de desempleo, el ingreso per cápita, el nivel de urbanización o los años promedio de escolaridad— son fundamentales para comprender y enfrentar la informalidad laboral, no constituyen los únicos elementos determinantes. El análisis regional desarrollado en este estudio demuestra que los factores institucionales, tales como los costos laborales, el nivel de corrupción y el gasto fiscal regional, desempeñan un papel decisivo en la configuración de este fenómeno. Por ello, el diseño de políticas públicas efectivas para reducir la informalidad laboral en Colombia debe considerar la interacción entre ambos tipos de variables, garantizando un enfoque más equilibrado y contextualizado.

**Comentario:** La presente tesis evidencia que la informalidad laboral es el resultado de múltiples factores interrelacionados, que involucran tanto a las autoridades competentes como a los empleadores. El estudio revela una falta de compromiso y preocupación efectiva por parte de ambos actores frente a esta problemática, lo que contribuye a perpetuar las condiciones de precariedad y vulneración de derechos de

los trabajadores. En consecuencia, se resalta la necesidad de fortalecer la gestión estatal, mejorar la fiscalización laboral y promover una cultura empresarial orientada a la formalización del empleo y al respeto de los derechos laborales.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Neves (2019). *Derecho e informalidad. explicaciones alternativas a la relación entre el derecho laboral y la informalidad a partir del caso de gamarra*. (Tesis para optar el título de licencia en derecho). Elaborado por la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú.

El presente estudio tuvo como finalidad analizar la relación existente entre el derecho laboral y la informalidad. Se trató de una investigación de tipo aplicada, con un diseño no experimental, tomando como muestra a 132 especialistas y utilizando la encuesta como instrumento de recolección de datos.

La investigación evidenció que los procesos de formación sindical enfrentan diversas dificultades, ya que las características de los trabajadores independientes difieren considerablemente de las de los trabajadores dependientes. Un aspecto relevante identificado fue la ubicación de las capacitaciones, pues gran parte de los trabajadores independientes desarrolla sus actividades en espacios públicos, lo que exige adaptar las estrategias de formación a las condiciones reales de dichos colectivos.

Asimismo, se determinó que la escuela legalista de la informalidad atribuye un papel causal al derecho laboral, al considerar que las barreras normativas y cargas legales que impone dificultan el tránsito hacia la formalidad. No obstante, el estudio sostiene que la influencia del derecho sobre la informalidad laboral puede comprenderse desde una perspectiva más amplia, trascendiendo la visión tradicional de dicha escuela.

Finalmente, se concluyó que el derecho también puede

manifestarse dentro de los sectores informales, a través de mecanismos como la autorregulación, reflejada en la concesión de beneficios dentro de las relaciones laborales informales, como se expone en el apartado 4.2 del trabajo. En consecuencia, se reconoce que el derecho desempeña un papel activo en la configuración de las propias instituciones informales, contribuyendo a su dinámica y desarrollo dentro del mercado laboral.

**Comentario:** La investigación expone que el derecho laboral constituye un factor que contribuye al incremento de la informalidad laboral, debido a que las disposiciones normativas existentes, pese a su intención de reducir esta problemática, resultan insuficientes o poco efectivas. Asimismo, el exceso de requisitos y procedimientos exigidos para la formalización del empleo representa una limitación significativa que dificulta la incorporación de los trabajadores al sistema formal, perpetuando así la persistencia del trabajo informal.

Asimismo, consignamos la investigación de Yachas (2019). *Informalidad laboral y su incidencia en el derecho al trabajo de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018*. (Tesis para obtener el título profesional de abogado). Elaborado por la universidad Cesar Vallejo.

El presente estudio tuvo como propósito identificar las causas y consecuencias de la informalidad laboral que afectan el ejercicio del derecho fundamental al trabajo, reconocido por el Estado peruano. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y una muestra conformada por 101 trabajadores del Mercado de Brisas.

En primer lugar, se determinó que la informalidad laboral incide directamente en el derecho al trabajo de los trabajadores del mencionado mercado, observándose que una parte considerable de ellos participa en este tipo de empleo, en algunos casos, por decisión propia. Los resultados evidencian que el 68.32% de los encuestados

coincide en las causas principales de la informalidad, las cuales están vinculadas a factores estructurales y económicos.

Asimismo, se concluyó que las consecuencias de la informalidad laboral se reflejan principalmente en el desempleo, la desigualdad, la pobreza y la precariedad del empleo, lo cual representa un 32.67% de coincidencia entre los encuestados. Este sector se caracteriza por una marcada inestabilidad económica y condiciones laborales generadas dentro de un contexto de marginalidad.

Finalmente, se estableció que el crecimiento económico por sí solo no garantiza la reducción de la informalidad laboral. En consecuencia, es fundamental que el desarrollo económico esté acompañado de políticas públicas efectivas, orientadas a combatir la corrupción, fortalecer la fiscalización laboral, promover beneficios adecuados para los trabajadores y garantizar una mejor protección de sus derechos. Solo mediante estas medidas será posible avanzar hacia la formalización y la mejora de las condiciones laborales en el país.

**comentario:** La presente tesis sostiene que la informalidad laboral se origina, en muchos casos, por decisión voluntaria de los propios trabajadores, quienes, ante la necesidad económica, aceptan empleos sin gozar de beneficios laborales ni de protección legal. Esta situación se presenta con mayor frecuencia en las micro y pequeñas empresas, donde la falta de apoyo y supervisión por parte de las autoridades competentes contribuye a perpetuar la informalidad y la vulneración de los derechos laborales.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Segundo (2022). *La informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de tingo maría, 2017-2018*. (Tesis para optar el título de abogado). Elaborado en la Universidad de Huánuco.

El presente estudio tuvo como finalidad determinar si la

informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el Juzgado Civil de Tingo María durante el periodo 2017-2018. Se trató de una investigación aplicada, con enfoque mixto y alcance descriptivo-explicativo, bajo un diseño no experimental, en la que participaron 8 jueces y 20 trabajadores ambulantes.

Los resultados permitieron confirmar que la informalidad laboral vulnera de manera significativa los derechos laborales de los trabajadores del citado juzgado. De acuerdo con los datos presentados en el cuadro N.º 01, el 87.5% de los jueces civiles manifestaron que la informalidad afecta directamente los derechos laborales, mientras que un 12.5% consideró que esta vulneración ocurre solo en determinadas ocasiones. Asimismo, los resultados estadísticos evidenciaron un alto nivel de informalidad laboral y de vulneración de derechos, como se observa en el cuadro N.º 02, donde el 62.5% de los jueces indicó la existencia de un índice elevado de informalidad en el Juzgado Civil de Tingo María, frente a un 37.5% que opinó lo contrario.

Finalmente, se concluyó que la ineficacia normativa y la deficiente supervisión de los organismos competentes constituyen factores determinantes en la persistencia de la informalidad laboral, lo que contribuye a la vulneración de los derechos de los trabajadores. Tal como se muestra en el cuadro N.º 03, el 87.5% de los jueces consideró que la falta de control, seguimiento y fiscalización por parte de las instituciones responsables es una de las principales causas que perpetúan esta problemática en el ámbito laboral.

**Comentario:** La investigación evidencia que la informalidad laboral afecta de manera significativa los derechos de los trabajadores del Juzgado Civil de Tingo María, debido a la precariedad contractual existente, manifestada en la utilización de contratos por orden de servicio. Este tipo de contratación, al ser temporal y de corta duración — generalmente de tres meses, con posibilidad de renovación—, limita el acceso a beneficios laborales y genera inestabilidad, lo que constituye una forma de vulneración de los derechos fundamentales vinculados al

trabajo digno y seguro.

Vilca et al. (2022). *Informalidad laboral en la construcción civil y costos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores en el distrito de Huánuco, 2021*. (Tesis para optar el título de contador). En la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan”.

El presente estudio tuvo como propósito analizar la incidencia de la informalidad laboral en los costos vinculados a la seguridad y salud en el trabajo dentro del sector de construcción civil del distrito de Huánuco durante el año 2021. La investigación se desarrolló bajo un nivel descriptivo-explicativo, con un diseño no experimental, empleando los métodos deductivo e inductivo. Para la recolección de datos, se utilizaron como instrumentos una guía de observación y un cuestionario estructurado.

Los resultados permitieron concluir que la formalidad laboral incrementa los costos asociados al cumplimiento de las obligaciones impuestas por la administración tributaria, especialmente en lo referente a las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo dentro del ámbito de la construcción civil. No obstante, se destacó que los beneficios derivados de la formalización también aportan ventajas significativas tanto para las empresas como para los trabajadores.

Asimismo, se determinó que el éxito del proceso de formalización no depende únicamente del equilibrio entre los costos y beneficios, sino también de la capacidad de generar valor agregado para los trabajadores, mediante el acceso a la seguridad laboral, la capacitación profesional y los servicios públicos.

Finalmente, el estudio evidenció que, si bien los costos de formalización son relativamente bajos y podrían favorecer el crecimiento de las empresas, en la práctica, su desarrollo se ve limitado por barreras institucionales, cargas administrativas y contribuciones obligatorias en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales hacen que el mercado laboral se mantenga rígido y dificulten la creación y

sostenibilidad de empresas formales.

**Comentario:** La investigación destaca que el proceso de formalización laboral no depende únicamente del equilibrio entre los costos y beneficios que esta implique, sino también de la capacidad de generar un valor agregado para el trabajador. Este valor se materializa a través del acceso a la seguridad laboral, la formación continua y la disponibilidad de servicios públicos adecuados, factores que fortalecen la estabilidad y el desarrollo integral del empleo formal.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. INFORMALIDAD LABORAL.**

#### **A. Concepto de informalidad laboral**

De acuerdo con De Soto (1989), la informalidad comprende el conjunto de empresas, trabajadores y actividades económicas que operan al margen de los marcos legales y normativos establecidos por el Estado. Ser parte de este sector implica no estar sujeto a obligaciones tributarias ni al cumplimiento de disposiciones legales, pero, a su vez, conlleva la ausencia de protección y servicios proporcionados por las instituciones públicas (De Soto, 1989, p. 84).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (2003) define el empleo informal como aquel desempeñado en empresas del sector no estructurado, donde las personas trabajan, ya sea de manera principal o secundaria, fuera del ámbito legal. Este tipo de actividad se caracteriza porque no está contemplada en la legislación, lo que significa que: a) opera fuera del alcance de la ley, b) la norma no se aplica eficazmente, o c) el cumplimiento legal se ve desalentado por su carácter inapropiado, burocrático o por los altos costos que impone (OIT, 2003, p. 53)

## **B. La informalidad laboral como motivo de preocupación**

Según Ruiz (2019), la informalidad representa una manifestación distorsionada de la economía, que surge como respuesta de un sistema excesivamente reglamentado ante los desafíos y oportunidades de crecimiento. Esta condición genera una ineficiente asignación de recursos, lo que conlleva la pérdida parcial de los beneficios derivados de la legalidad y la formalidad económica.

De igual manera, Legua (2018) sostiene que, al evitar el control estatal, muchas empresas renuncian a la protección judicial y policial, al acceso al crédito formal y a la posibilidad de insertarse en los mercados internacionales. Como consecuencia, permanecen siendo unidades económicas pequeñas, operan mediante canales informales de adquisición y distribución de bienes y servicios, y destinan recursos significativos a ocultar sus actividades o corromper a funcionarios públicos.

Por su parte, Amarante (2016) argumenta que la informalidad impulsa a las empresas formales a emplear de manera más intensiva aquellos recursos menos regulados por el marco normativo. En los países en desarrollo, esto se traduce en una subutilización de la mano de obra, lo que limita el aprovechamiento pleno de los recursos disponibles. Finalmente, Chacaltana (2018) explica que el sector informal genera un impacto externo negativo adicional al deterioro de la eficiencia económica, ya que hace uso de la infraestructura pública sin aportar los ingresos tributarios necesarios para su mantenimiento. Dicha situación afecta la productividad general, puesto que la infraestructura estatal complementa el capital privado en los procesos productivos, y un amplio sector informal reduce significativamente el crecimiento de la productividad nacional.

## **C. Causas de informalidad laboral**

Solano (2021) refiere que las causas de la informalidad son las siguientes:

Una legislación, que directa o indirectamente, desincentiva la contratación formal. En muchas ocasiones, este factor se vincula a una normatividad sumamente rígida, por ejemplo, no permite hacer ajustes de personal cuando las cosas no van bien en la empresa, o el establecimiento de salarios mínimos que exceden la productividad del trabajador promedio de un sector, entre otros.

Lo ideal es que la legislación laboral sea el resultado de un balance, que por un lado, busque una adecuada regulación para superar las imperfecciones del mercado de trabajo y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, y de otro, no afectar los incentivos para crear empleo. Lo primero permite alcanzar un consenso social que hace sostenible la legislación laboral, en tanto que lo segundo induce eficiencia económica.

La débil fiscalización laboral que disminuye la probabilidad de que los infractores sean penalizados por no cumplir con la legislación.

La baja productividad de los trabajadores que no hace rentable su contratación bajo las condiciones que la ley exige.

Percepción de que los beneficios de ser un trabajador formal no son lo suficientemente atractivos.

Insuficiente demanda laboral en el sector formal de la economía.

Estadística de la informalidad laboral

Cuba (2019) refiere que, la informalidad laboral son los trabajadores dependientes del sector privado que operan al margen de las diferentes leyes laborales. En el Perú, el empleo dependiente está regulado por las diversas leyes laborales. Si un trabajador brinda un servicio, recibe una remuneración mensual o periódica y tiene una relación de subordinación, automáticamente es un empleado dependiente y, por lo tanto, su empleador debe cumplir con la ley laboral correspondiente al sector o al tamaño de la firma. Es lo que los abogados laboristas llaman la primacía de la realidad.

Asimismo, García (2016) señala que esto significa que la informalidad laboral bordeaba el 80% y consiguió reducirse hasta el 70% en el 2012. Los datos del 2018 arrojan un 68% de trabajadores informales. En otras palabras, la economía peruana a seguido creciendo, aunque a tasas más bajas, y en el 2018 fue un 24% más grande que en el 2012. Sin embargo, la informalidad laboral se ha resistido a seguir bajando.

Es más, en los últimos cinco años los trabajadores independientes han crecido más rápido (en tasa y volumen) que los trabajadores dependientes, tanto formales como informales. Estos hechos deberían llamar la atención de las autoridades económicas y de nuestros políticos. La gran mayoría de los trabajadores dependientes (68%) mantiene relaciones laborales fuera de la legalidad. La mayor parte de la informalidad laboral está en la microempresa, donde la tasa llega al 90% de los trabajadores, mientras alcanza el 50% y el 19%, en el caso de la pequeña empresa y de la gran empresa, respectivamente (Cuba, 2019, p. 1).

A decir de García (2016), la informalidad laboral tiene, a su vez, dos grupos. Aquella que ocurre dentro de empresas formales (que representa al 22% de los trabajadores informales) y la que se da dentro de empresas informales (cerca del 78% de los empleos informales). Las empresas informales no están constituidas bajo la ley de sociedades y no tienen RUC. Dentro del primer grupo, un 80% de informales está en la microempresa y pequeña empresa, lejos del ámbito de trabajo real de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

El mismo autor del párrafo anterior señala que, dentro del segundo grupo, cerca del 99% está en empresas de este tamaño. En otras palabras, el grueso de la informalidad laboral se concentra en las microempresas y pequeñas empresas, sean estas formales o informales, aunque son estas últimas las grandes empleadoras informales del país. Por ello, una estrategia formalizadora tiene que focalizarse en este segmento de firmas.

a) La escasa fiscalización laboral, que reduce las posibilidades de sancionar a quienes incumplen las normas;

b) La baja productividad laboral, que limita la rentabilidad de contratar personal bajo condiciones formales;

c) La percepción negativa sobre los beneficios de la formalidad, considerada poco atractiva para los trabajadores; y

d) La insuficiente demanda de empleo formal en el mercado, lo que restringe las oportunidades laborales dentro de los marcos legales vigentes.

En cuanto al panorama estadístico, Cuba (2019) sostiene que la informalidad laboral comprende a los trabajadores dependientes del sector privado que operan al margen de las normas legales. En el contexto peruano, la relación laboral se define por la prestación de servicios bajo subordinación y retribución económica, lo que implica la obligatoriedad del cumplimiento de las leyes laborales por parte del empleador, conforme al principio de la primacía de la realidad.

Por su parte, García (2016) señala que la informalidad laboral en el Perú alcanzó cerca del 80%, reduciéndose progresivamente al 70% en 2012 y al 68% en 2018. A pesar del crecimiento económico sostenido — un 24% superior al registrado en 2012—, la informalidad ha mostrado una resistencia estructural a disminuir.

Durante los últimos años, los trabajadores independientes han crecido con mayor rapidez, tanto en proporción como en volumen, que los dependientes, sean formales o informales. Este escenario debería — según Cuba (2019)— generar preocupación en las autoridades, ya que el 68% de los trabajadores dependientes mantiene vínculos laborales fuera del marco legal. La microempresa concentra el 90% de la informalidad laboral, mientras que en la pequeña empresa alcanza el 50%, y en la gran empresa, el 19%.

En la misma línea, García (2016) distingue dos tipos de

informalidad: aquella que ocurre dentro de empresas formales (22% del total de trabajadores informales) y la que se desarrolla en empresas informales (78%). Estas últimas no están registradas bajo la legislación societaria ni poseen Registro Único de Contribuyentes (RUC). Dentro del primer grupo, el 80% de los trabajadores informales se ubica en micro y pequeñas empresas, donde la SUNAFIL tiene escasa capacidad de fiscalización. En el segundo grupo, el 99% de la informalidad también corresponde a este tipo de unidades productivas, lo que evidencia que las micro y pequeñas empresas —formales o informales— son las principales generadoras de empleo informal en el país. Por tanto, las estrategias de formalización deben priorizar la intervención en este segmento empresarial, que representa el núcleo del problema de informalidad laboral en el Perú.

#### **D. Pasos para la formalización**

De acuerdo con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco (2024), el proceso de formalización empresarial comprende una serie de pasos administrativos y legales que permiten a una organización operar dentro del marco normativo vigente.

##### **1. Registro y constitución de la empresa**

- Este primer paso incluye la búsqueda y reserva del nombre comercial en los Registros Públicos, seguida de la elaboración de la minuta o acta de constitución que define la estructura jurídica y los objetivos de la empresa. Posteriormente, el documento debe elevarse a escritura pública ante notario e inscribirse formalmente en los Registros Públicos, obteniendo así la personería jurídica correspondiente.

##### **2. Registro tributario**

- En esta etapa, el emprendedor debe inscribirse en el Registro Único de Contribuyentes (RUC), administrado por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT).

Asimismo, debe acogerse al régimen tributario más adecuado según el tamaño y tipo de empresa (Régimen General, MYPE Tributario, o RUS), y obtener la clave SOL, herramienta digital indispensable para cumplir con las obligaciones fiscales.

### **3. Autorización municipal**

Todo negocio requiere la licencia de funcionamiento otorgada por la municipalidad correspondiente. En algunos casos, se debe tramitar además el certificado de inspección técnica de seguridad en edificaciones (INDECI), el cual garantiza que el local cumple con las condiciones de seguridad necesarias para operar.

### **4. Autorización sectorial**

Dependiendo del rubro de actividad económica, es posible que se necesite una autorización sectorial específica, emitida por la entidad competente (por ejemplo, Ministerio de Salud, Ministerio de Transportes y Comunicaciones, entre otros).

### **5. Registro laboral**

- Finalmente, la empresa debe cumplir con los registros laborales correspondientes: inscripción de los trabajadores en el T-Registro, afiliación al Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), registro del comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo, y la inscripción de los empleados en el sistema previsional de su elección (ONP o AFP).

## **2.2.2. DERECHOS LABORALES**

### **A. Evolución histórica de derecho laborales**

Según Legua (2017), el Derecho al Trabajo tuvo su origen y desarrollo en Europa entre los siglos XVIII y XX. Los profundos procesos sociales y económicos que impulsaron su formación en ese continente se reprodujeron posteriormente en América Latina, aunque con

características propias y en un contexto temporal distinto. Por ello, resulta fundamental reconocer las diferencias entre la evolución del Derecho del Trabajo europeo y latinoamericano.

En esta línea, Castro (2020) explica que, mientras en Europa los sindicatos han desempeñado un papel protagónico en la consolidación de los sistemas laborales modernos, en Latinoamérica su influencia ha sido más limitada. Esto ha generado que, a diferencia de los países europeos, donde existen sistemas de relaciones colectivas sólidas y con autonomía regulatoria, en la región latinoamericana el Estado asuma un papel regulador predominante, legislando directamente sobre derechos laborales y estableciendo normas detalladas para su aplicación.

Asimismo, los Estados latinoamericanos se han caracterizado por un alto grado de intervencionismo en las relaciones laborales, especialmente en el ámbito colectivo. Este fenómeno responde, en gran medida, a la desconfianza de los gobiernos hacia los sindicatos, a quienes históricamente se ha percibido como actores con potencial opositor o político. En el plano económico, Boza (2014) describe que en la región predominó un modelo de “capitalismo de enclave”, es decir, un sistema productivo limitado a ciertos sectores o actividades específicas, lo que restringió el alcance y la expansión del trabajo formal.

Por su parte, Centurión (2020) sostiene que, bajo estas condiciones, existen aún sectores económicos excluidos de la cobertura del Derecho del Trabajo, ya sea porque se trata de unidades productivas familiares de subsistencia o porque operan dentro de la informalidad, escapando así de la protección de la legislación laboral. En consecuencia, comprender el proceso evolutivo del Derecho del Trabajo en el Perú exige considerar estas particularidades históricas, estructurales y sociales que han condicionado su desarrollo.

## **B. El derecho laboral y sus vulneraciones**

En el contexto peruano, la desigualdad salarial presenta niveles significativos y su incremento se evidencia desde la década de 1980. Sin

embargo, las diferencias entre los mejores y peores empleos no se limitan únicamente al aspecto remunerativo. Según Batalla (2019, p. 132), muchos empleadores vulneran los derechos laborales de sus trabajadores al imponerles condiciones inseguras de trabajo y no cumplir con el pago íntegro de sus salarios, lo que agrava las brechas de bienestar entre los sectores ocupacionales.

Ante esta situación, surge la interrogante sobre en qué medida la desigualdad en la calidad del empleo profundiza la desigualdad salarial. Como señala Puntriano (2017, p. 79), tanto académicos como funcionarios y activistas enfrentan limitaciones por la falta de datos sistemáticos sobre la frecuencia y naturaleza de las violaciones a los derechos de los trabajadores. Si bien existen encuestas transversales aplicadas a trabajadores de sectores con bajos salarios en determinadas ciudades, así como una encuesta nacional sobre condiciones laborales, la información sigue siendo fragmentaria.

De acuerdo con el mismo autor, las fuentes administrativas representan una herramienta relativamente económica y útil para medir las infracciones laborales, tanto a nivel geográfico como temporal. No obstante, la evidencia sobre su precisión y utilidad es escasa, y frecuentemente los datos no se articulan con información complementaria proveniente de otras instituciones del Estado o con registros de la fuerza laboral, lo cual limita la comprensión integral del fenómeno.

Por su parte, Vitteri (2019, p. 47) sostiene que para mejorar el análisis cuantitativo y sistemático de las violaciones laborales en el Perú, es necesario examinar cómo estas infracciones contribuyen a ampliar la desigualdad salarial. En este sentido, plantea dos posibles escenarios: que los salarios actúen como compensación por condiciones laborales ilegales (relación positiva), o que, por el contrario, los bajos salarios y las malas condiciones laborales sean componentes de un mismo problema estructural (relación negativa).

El estudio de Vitteri, mediante modelos de regresión de panel, demuestra que los incrementos salariales en determinados sectores industriales están asociados con una disminución en la frecuencia y severidad de las violaciones laborales detectadas por las entidades fiscalizadoras. Estos resultados indican que la desigualdad salarial tiende a subestimar la desigualdad real en la calidad del trabajo, lo que concuerda con la visión teórica de Mortensen, según la cual los salarios bajos y las condiciones laborales precarias constituyen dimensiones interrelacionadas de los empleos de baja calidad.

### **C. Características del derecho laboral**

Según Solano (2019), el Derecho Laboral presenta una serie de características esenciales que reflejan su naturaleza protectora y social.

- a) Equidad: se manifiesta en la búsqueda de soluciones justas a los conflictos laborales, priorizando el deber moral, la conciencia y los principios éticos por encima de la estricta literalidad de la ley.
- b) Justicia social: constituye una doctrina que promueve un trato más digno y una retribución más justa para los trabajadores, reconociendo su rol fundamental en la estructura económica.
- c) Equilibrio entre capital y trabajo: persigue armonizar los intereses de los empleadores y los trabajadores, considerados los dos pilares de la producción.
- d) Protección especial al trabajador: al ser la parte más vulnerable dentro de la relación laboral, el trabajador requiere tutela jurídica especial, lo que incluso permite la suplencia de la queja en su beneficio.
- e) Irrenunciabilidad de los derechos laborales: los derechos reconocidos por la Constitución y la legislación laboral son inderogables; cualquier acuerdo que pretenda su renuncia carece de validez jurídica.

- f) **Carácter expansivo:** el Derecho Laboral se encuentra en constante evolución, extendiendo su protección a nuevos grupos y modalidades de trabajo.
- g) **Limitación a la autonomía de la voluntad:** las partes no pueden establecer condiciones laborales inferiores a las mínimas fijadas por la ley o los convenios colectivos, preservando así el orden público laboral.

#### **D. Naturaleza jurídica del derecho laboral**

De acuerdo con De Lama (2018), el Derecho Laboral surgió como consecuencia de la transformación del Derecho Común heredado de Roma, el cual resultó insuficiente para atender las nuevas problemáticas derivadas del auge comercial y, posteriormente, de la Revolución Industrial. Dichos cambios impulsaron a los juristas a crear normas especiales que respondieran a las necesidades de los trabajadores frente a la creciente complejidad de las relaciones laborales.

En el siglo XIX, las normas que regulaban la prestación de servicios eran inadecuadas para garantizar condiciones humanas y equitativas. En ese contexto, emergió el movimiento obrero, cuyo propósito principal fue reivindicar las libertades de sindicación y huelga, así como exigir negociaciones colectivas con los empleadores sobre las condiciones de trabajo (De Lama, 2018, p. 104). Este proceso marcó el nacimiento del Derecho Laboral como una respuesta jurídica y social frente a las injusticias generadas por el sistema industrial.

A partir de entonces, como sostiene Zapata (2019), el Derecho Laboral adquirió la condición de un Derecho Social y Tuitivo, orientado a garantizar al trabajador un nivel mínimo de bienestar y una existencia digna, considerando su condición humana y su posición de desigualdad frente al empleador. Su finalidad es, por tanto, equilibrar la relación laboral y promover una justicia distributiva propia de los Estados Sociales y Democráticos de Derecho.

En esta misma línea, Vallejo (2020) afirma que, debido al carácter

asimétrico de las relaciones laborales, el ordenamiento jurídico debe adoptar una naturaleza proteccionista o tuitiva. Ello implica que las Constituciones y las leyes laborales deben reconocer una posición preferente al trabajador como parte débil de la relación, lo que dio lugar a la implementación de políticas legislativas orientadas a mejorar las condiciones laborales, elevar el nivel de vida de los asalariados y garantizar un trato justo en el ámbito laboral.

## **E. El derecho del trabajo en el ordenamiento nacional peruano**

### **a. Jornada del trabajo**

Las mujeres y los menores de 18 años pueden trabajar 8 horas diarias y 45 semanales como máximo. La jornada máxima de trabajo de los hombres, en tanto, es de 48 horas. En los centros de trabajo donde laboren mujeres y menores debe fijarse el horario de trabajo en un lugar visible (Toyama y Vinatea, 2015, 57).

### **b. Trabajos prohibidos**

En el Arts. 6 y 7 de la Ley 2851, se prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres en toda clase de ocupaciones por cuenta ajena, salvo el que realicen las mayores de 19 años en espectáculos públicos. En el Art. 44 del Código de Menores, las mujeres menores de 18 años no pueden trabajar en la calle, salvo autorización judicial (Toyama y Vinatea, 2015, 57).

### **c. Descansos**

En el Art. 11 de la Ley 2851, establece que las mujeres y los menores deben descansar los domingos y feriados. Si no lo hacen, tienen derecho a 24 horas continuas de descanso en otro día de la semana (Toyama y Vinatea, 2015, 61).

### **d. Protección a la maternidad**

La ley 2851, determinará las medidas de protección a la madre trabajadora, en el Art. 45 de la Constitución señala que la mujer goza de descanso 45 días antes y 45 días después del parto. Las empresas donde laboran más de 25 trabajadoras

mayores de 18 años deben habilitar salas cunas para atender a los hijos de las servidoras durante el primer año de edad (Toyama y Vinatea, 2015, 62).

#### **e. Trabajo domestico**

La ley reconoce a las empleadas domésticas a domicilio el derecho a las vacaciones, indemnización por tiempo servido y descanso nocturno mínimo. También están amparadas por el Sistema Nacional de Pensiones y por el Régimen de Prestaciones de Salud (Ley de Fomento del Empleo, de 1991). (Toyama y Vinatea, 2015, 63).

#### **F. Base legal**

- El derecho al trabajo Artículo 22 de la Constitución Política de 1993.- “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.
- LEY GENERAL DEL TRABAJO Contiene: Texto legal y Disposiciones Complementarias.
- DECRETO SUPREMO N° 002-97-TR (27/03/1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de formación y promoción laboral.
- DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR (27/03/1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral.
- DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR (26/01/1996). Reglamento de Ley de fomento al empleo.

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- **Vendedora:** Es la persona encargada de ofrecer y comercializar bienes o servicios, ya sea en establecimientos físicos o de manera directa al público. Su labor se centra en promover los productos, persuadir a los clientes y concretar las transacciones de venta.
- **Sector informal:** Comprende las actividades económicas y laborales que operan al margen de la regulación estatal. En este sector se estima que

existen aproximadamente 13,2 millones de personas en situación de informalidad, lo que representa un 76,8 % del empleo total informal. De este porcentaje, 62,4 % corresponde al empleo en el propio sector informal y 14,4 % al empleo informal dentro del sector formal.

- **Inspección:** Es el conjunto de procedimientos, principios y mecanismos mediante los cuales se supervisa el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales en materia laboral. Su propósito es garantizar que las relaciones de trabajo se desarrollen bajo condiciones justas, seguras y respetuosas de la normativa vigente.
- **Empresarios:** Se refiere a la persona natural o grupo que asume la dirección, gestión y control de una empresa, adoptando decisiones estratégicas orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, son responsables de la administración de los recursos y del éxito económico de la organización.
- **Trabajador independiente informal:** Corresponde a aquellos trabajadores que ejercen su actividad económica de manera autónoma, sin registrar ni formalizar su labor ante las entidades competentes del Estado. Por tanto, carecen de reconocimiento legal y de los beneficios derivados de la formalidad laboral.
- **Trabajador dependiente informal:** Hace referencia a los trabajadores asalariados que, a pesar de mantener una relación laboral con un empleador, no cuentan con afiliación ni cotización a los sistemas de salud, pensiones o previsión social, lo que evidencia su condición de informalidad dentro del empleo dependiente.
- **Política pública:** Consiste en el conjunto articulado de estrategias, medidas y acciones implementadas por el Estado con el propósito de regular, mejorar y proteger las condiciones laborales. Estas políticas buscan garantizar un entorno de trabajo digno, promover la equidad y fortalecer el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, contribuyendo al desarrollo del empleo y al bienestar social.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

El nivel de vulneración de derechos laborales, es alto, por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

He1. La informalidad laboral y la vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco se genera porque: Existe en el derecho laboral mucha ineficacia normativa, asimismo existen normas legales que imponen requisitos excesivos, también por la falta de capacidad de los empresarios formales tributarios, finalmente por una carencia de una adecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas.

He2. Las implicancias de la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, son: La vulneración al derecho a tener seguro, al derecho a tener sueldos fijos y el derecho a un puesto de trabajo asegurado.

He3. La solución para disminuir la informalidad laboral y la vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco son: El Estado debería hacer atractiva la formalidad, implementado una inclusión financiera y bancarización para las Mypes, empleadores y trabajadores, así mismo se debería disminuir los pasos para la formalización.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Informalidad laboral.

## 2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Vulneración de derechos laborales.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables de estudio*

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores / Aspectos</b>	<b>Técnica / Instrumento</b>
<b>Informalidad laboral (Variable X)</b>	<b>Fundamentos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ineficacia normativa.</li> <li>- Requisitos excesivos.</li> <li>- Poca capacidad tributaria.</li> <li>- Inadecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas.</li> </ul>	Matriz de análisis y Cuestionario
	<b>Implicancias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento de vulneración de derechos laborales.</li> <li>- Incremento de desempleo.</li> <li>- Incremento de informalidad laboral.</li> </ul>	Matriz de análisis y Cuestionario
	<b>Soluciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer atractiva la formalidad.</li> <li>- Promover la inclusión financiera y bancarización para Mypes.</li> <li>- Simplificar la formalización.</li> </ul>	Matriz de análisis y Cuestionario
<b>Vulneración de derechos laborales (Variable Y)</b>	<b>Nivel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alto nivel de informalidad laboral.</li> <li>- Alto nivel de incumplimiento de las normas legales.</li> </ul>	Matriz de análisis y Cuestionario
	<b>Derechos vulnerados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleadores incumplen obligaciones tributarias y laborales.</li> <li>- Vulneración del derecho a tener sueldos fijos.</li> <li>- Vulneración del derecho a un puesto de trabajo asegurado.</li> <li>- Existencia de informalidad en el comercio.</li> <li>- Incumplimiento de leyes laborales.</li> </ul>	Matriz de análisis y Cuestionario

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

Parafraseando a Zelayaran (2010) la parte metodologica es fundamental para una investigación, ya que establece las bases teóricas y metodológicas sobre las cuales se desarrollará el estudio.

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Hernández et al. (2018) señala que la investigación aplicada es un tipo de investigación cuyo principal objetivo es resolver problemas concretos y prácticos de la vida real, utilizando el conocimiento científico existente, la investigación aplicada se orienta a la acción, mejora o solución de situaciones específicas.

##### **3.1.1. ENFOQUE**

Según Aranzamendi (2008), el enfoque de esta investigación estaba enmarcado en el paradigma cuantitativo, ya que; utilizábamos la recolección de datos con base en la medición numérica y el análisis estadístico para dar respuestas a variables determinadas.

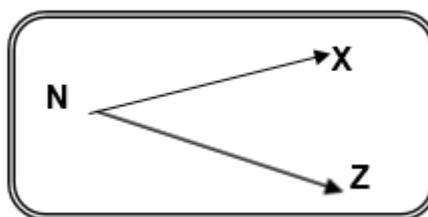
##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

El presente trabajo de investigación fue de nivel explicativo.

Según Ramos (2020), señala que el alcance o nivel de la investigación explicativa es obligatorio el planteamiento de hipótesis de investigación que busquen determinar los elementos de causa y efecto de los fenómenos de interés para el investigador.

##### **3.1.3. DISEÑO**

El presente trabajo de investigación fue de diseño no experimental de corte transversal correlacional, ya que las variables no se manipularon en su totalidad, asimismo el objeto de estudio se centró en un solo lapso de tiempo que fue el año 2023. (Carrasco, 2013, p. 236).



**Donde:**

**N** = Población

**X** = Muestra constituido por la variable independiente

**Z** = Muestra constituida por la variable dependiente

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.2.1. POBLACIÓN

La población de estudio estuvo constituida por todas las actas de conciliación proporcionados por la Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo del año 2023, siendo un total de 56 actas de conciliación y también por todos los 400 empleadores y 400 trabajadores del cuadrante del mercado modelo de Huánuco

Haciendo un total de la población (N) 136 sujetos de estudio.

**Tabla 2**

*Composición de las unidades de análisis de la población*

Unidad	Descripción	cantidad
		56
<b>Objetos de estudio</b>	Todas las actas de conciliación relacionados al tema de estudio proporcionados por la Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo del año 2023	
	Empleadores	400
	Trabajadores	400
Total, de unidades de estudio		856

#### 3.2.2. MUESTRA

La muestra se determinó aplicando el muestreo no probabilístico y a criterio del investigador, por tanto, se seleccionó como muestra a 9

acta conciliación proporcionados por la Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo del año 2023, y 20 empleadores y 20 trabajadores

**Tabla 3**

*Composición de las unidades de análisis de la muestra*

<b>Unidad</b>	<b>Descripción</b>	<b>cantidad</b>
<b>Objetos de estudio</b>	Actas de conciliación relacionados al tema de estudio proporcionados por la Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo del año 2023	9
	Empleadores	20
	Trabajadores	20
Total, de unidades de estudio		49

➤ **Unidades de análisis**

En este estudio, las unidades de análisis se definen en función de los elementos individuales de los cuales se recopilará y analizará información. Dichas unidades son:

- a. las actas de conciliación de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, que constituyen documentos oficiales donde se registran conflictos y acuerdos vinculados a la informalidad laboral;
- b. los empleadores del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, quienes representan a la parte responsable de garantizar la formalidad laboral
- c. los trabajadores de los mismos comercios, en quienes se evidencian los efectos de la vulneración de derechos laborales.

Estas tres unidades de análisis se relacionan directamente con la población y muestra establecidas, y permiten obtener datos relevantes para la contratación de las hipótesis y el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

## ➤ **Criterios de inclusión y exclusión**

### ✓ **Criterios de inclusión**

- Actas de conciliación emitidas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondientes al año 2023 y relacionadas con el tema de estudio.
- Actas completas, legibles y con datos suficientes para extraer las variables de análisis.
- Empleadores que laboraron en el cuadrante del mercado modelo de Huánuco durante el 2023 y aceptaron participar en el estudio.
- Trabajadores mayores de 18 años que laboraron en el mismo cuadrante durante el periodo de estudio y brindaron información verificable.

### ✓ **Criterios de exclusión**

- Actas de conciliación de años distintos a 2023, duplicadas, incompletas o no relacionadas con el objeto de investigación.
- Empleadores que no pertenecían al cuadrante del mercado modelo de Huánuco en 2023 o que se negaron a participar.
- Trabajadores que no laboraron en el periodo de estudio, que no aceptaron participar o cuya información no fue verificable.
- Personas menores de 18 años o casos atípicos que no aportaban a los objetivos del estudio.

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

### **3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

La validez del cuestionario fue determinada mediante el juicio de expertos, contando con la revisión de tres especialistas en derecho laboral y metodología de la investigación, quienes evaluaron cada ítem en función de su claridad, pertinencia y coherencia esto se visualiza en el ANEXO 8.

**Tabla 4***Técnicas e instrumentos que se utilizaron para recoger datos*

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Utilidad</b>
<b>Fichaje</b>	Fichas bibliográficas, de resumen, etc.	Para la formulación del Marco Teórico y para la discusión de los resultados.
<b>Análisis documental</b>	Matriz de análisis documental	Recoger datos de todas las actas de conciliación proporcionados por la Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo del año 2023, relacionado al tema de estudio
<b>Encuesta</b>	Cuestionario	Recoger información real sobre los empleadores y trabajadores del cuadrante del mercado modelo de Huánuco relacionado a la problemática de la investigación

### 3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Para la confiabilidad, se realizó 2 pruebas, cuyos datos fueron procesados en el SPSS v.27 con el estadístico Alfa de Cronbach, alcanzando un coeficiente de 0.950, dirigido a empleadores del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, indicador que refleja un excelente nivel de confiabilidad del instrumento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	16

El segundo alcanzo un coeficiente de 0.973, dirigido a los trabajadores del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, indicador que refleja un excelente nivel de confiabilidad del instrumento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	16

### 3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el análisis e interpretación de los datos previamente se procedió a recopilar los datos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección

de información luego tabulo utilizando estadígrafos.

Luego ya propiamente para su análisis realizo bajo el enfoque cuantitativo ya que inicialmente se había medido los hechos y situaciones que ocurrieron dentro de cada una de las variables para luego mediarlas.

Posteriormente se desechó aquellos datos o informaciones irrelevantes a fin de determinar una única finalidad y a la consecución para demostrar nuestras hipótesis.

Luego se procedió a sistematizar los datos utilizando tablas de resultados de porcentajes con sus respectivas figuras en las que fueran pertinentes.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

➤ **Resultados del análisis documental a las actas de conciliación**

**Tabla 5**

*Matriz de análisis documental de las actas de conciliación*

N°	N° de expediente	A. ¿Se evidencia que el problema se genera por la informalidad laboral?		B. ¿Se evidencia una adecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas, para una adecuada formalidad laboral?		C. ¿Se evidencia que existe en el derecho laboral mucha ineficacia normativa?		D. ¿Se evidencia la vulneración al derecho a tener seguro, al derecho a tener sueldos fijos y el derecho a un puesto de trabajo asegurado, por la informalidad laboral?		E. ¿Se evidencia muchos pasos para la formalización laboral?	
		Sì	NO	Sì	NO	Sì	NO	Sì	NO	Sì	NO
1.	002-2023-DGAT-HCO.	X		X		x		X		X	
2.	050-2023-DGAT-HCO.	X		X		X		X		x	X
3.	034-2023-DGAT-HCO.	X		x		x		X			X
4.	371-2023-DGAT-HCO.	X			X		X	X		X	
5.	056-2023-DGAT-HCO.		X		X		X	X		x	
6.	248-2023-DGAT-HCO.	X			X		X	X			X
7.	044-2023-DGAT-HCO.	X			X		X	X			X
8	119-2023-DGAT-HCO.	X			X		X	X			x

035-2023-						
9	DGAT-HCO.	X	X	X	X	X

Fuente. Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo

**Tabla 6**

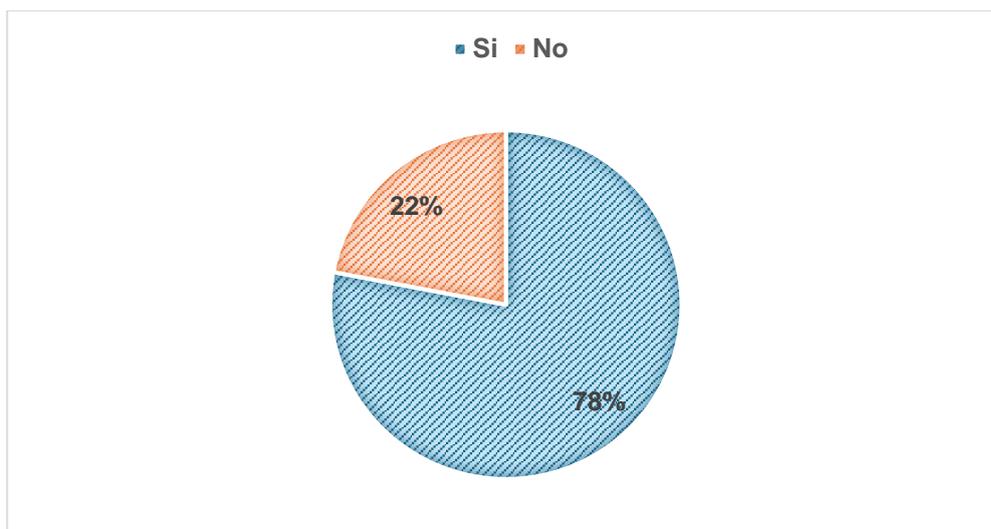
*Tabla que muestra si se evidencia que el problema se genera por la informalidad laboral*

¿Se evidencia que el problema se genera por la informalidad laboral?	Análisis a los expedientes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo		Total	
	f	%	F	%
Sí	07	78	9	100
No	02	22		

Fuente. Matriz de análisis documental

**Figura 1**

*¿Se evidencia que el problema se genera por la informalidad laboral?*



Fuente. Tabla 6

### **Análisis**

En la tabla 6 del análisis del análisis a los expedientes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el 78% siendo la mayoría refirió que, los problemas se generan por la informalidad laboral puesto que, son aquellos trabajadores dependientes de un sector privado, por lo cual el empleador debe respetar la ley laboral correspondiente respetando la primacía de la realidad, asimismo un 22% mencionó que, no existe problemas laborales por informalidad laboral.

## Interpretación

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo realiza los descargos por la existencia de informalidad laboral en sus diversos enfoques, teniendo en cuenta la primacía de la realidad, por lo tanto, el empleador debe respetar y cumplir la ley laboral correspondiente dotándoles de beneficios a sus trabajadores como de seguro, por lo cual el empleador debe formalizar a sus trabajadores laboralmente, siguiendo los 5 pasos que refiere la dirección regional de Trabajo y promoción del Empleo de Huánuco en el año 2023.

**Tabla 7**

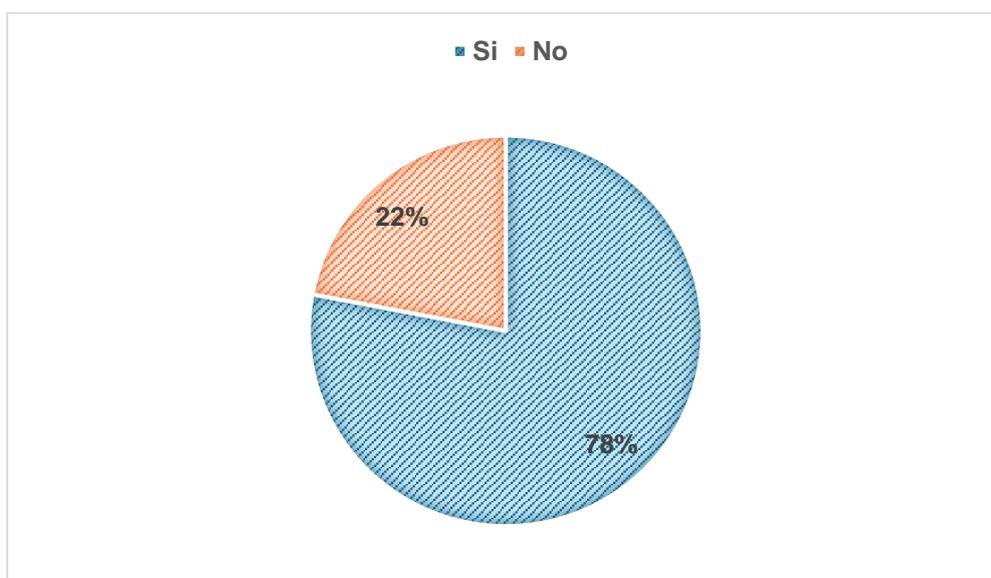
*Tabla que muestra si se evidencia una adecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas, para una adecuada formalidad laboral*

¿Se evidencia una adecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas, para una adecuada formalidad laboral?	Análisis a los expedientes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.		Total	
	f	%	f	%
Sí	03	33	9	100
No	06	67		

*Fuente.* Matriz de análisis documental

**Figura 2**

*¿Se evidencia una adecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas, para una adecuada formalidad laboral?*



*Fuente.* Tabla 7

## Análisis

En la tabla 7, del análisis a los expedientes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el 78%, siendo la mayoría refirió que no existe una adecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas para la formalización laboral, así mismo un 22% mencionó que sí existe una adecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas para la formalización laboral.

## Interpretación

La inspección de cumplimiento de las leyes y normas para la formalización laboral no están siendo constantes en el cuadrante del mercado modelo de Huánuco por las autoridades competentes, toda vez que en el año 2021 en una investigación en la ciudad de Huánuco se señaló que a nivel Nacional existen 13,2 millones de habitantes informales, generando este problema vulneración a los derechos laborales.

**Tabla 8**

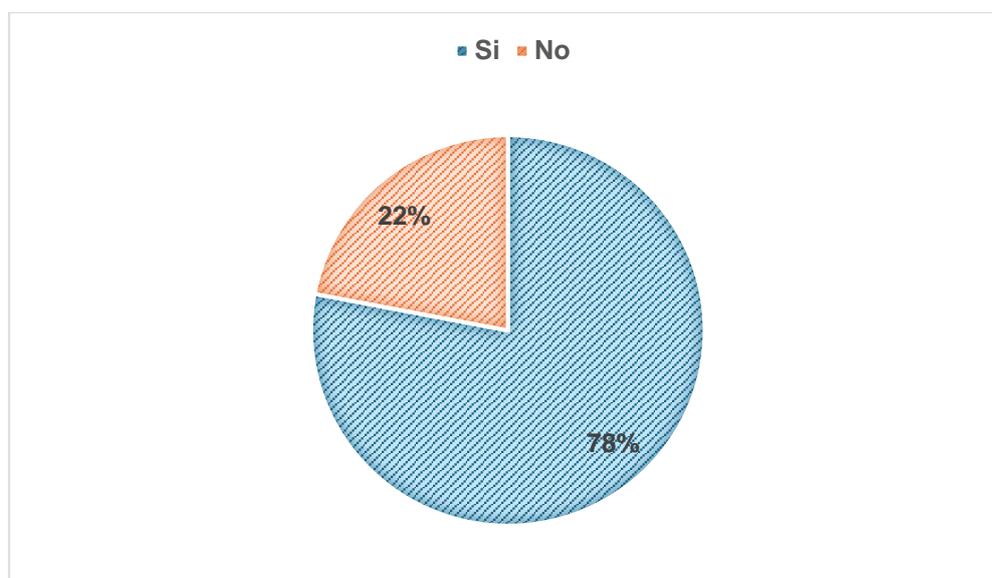
*Tabla que muestra si se evidencia que existe en el derecho laboral mucha ineficacia normativa*

¿Se evidencia que existe en el derecho laboral mucha ineficacia normativa?	Análisis a los expedientes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
<b>Sí</b>	7	78	<b>9</b>	<b>100</b>
<b>No</b>	2	22		

*Fuente.* Matriz de análisis documental

**Figura 3**

*¿Se evidencia que existe en el derecho laboral mucha ineficacia normativa?*



Fuente. Tabla 8

### **Análisis**

En la tabla 8, del análisis a los expedientes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el 78% siendo la mayoría refirió que, sí se evidencia en el derecho laboral mucha ineficacia normativa ya que, no existe efectividad de principios y leyes a favor de los trabajadores asimismo un 22% mencionó que, sí existe una adecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas para la formalización laboral.

### **Interpretación**

La ineficacia normativa se genera porque, no existe una adecuada interpretación de las normas y la poca efectividad de aplicación de las autoridades competentes, es por ello que consideramos que no se evidencia mucha eficacia normativa en el derecho laboral, ya que existe un alto nivel de incumplimiento de las normas tanto de los empleadores como de las autoridades competentes.

**Tabla 9**

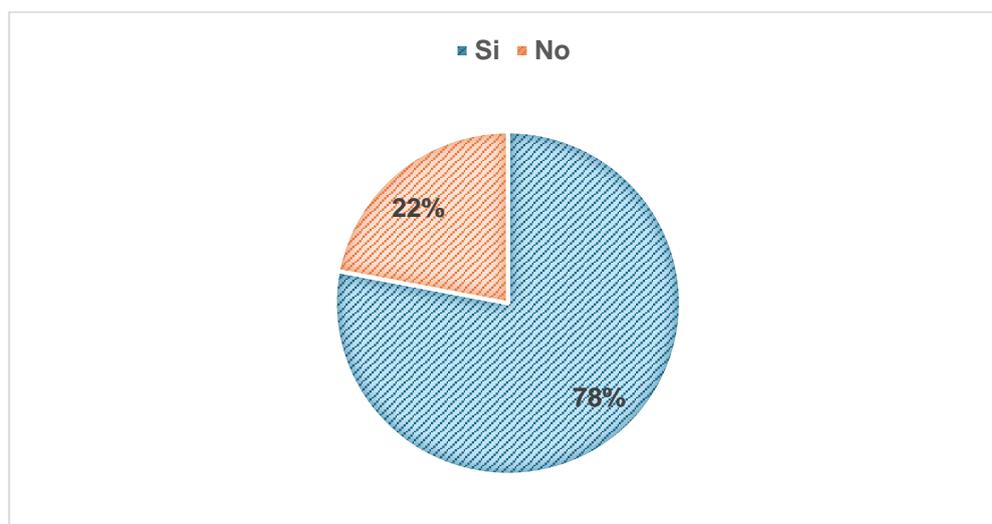
*Tabla que muestra si se evidencia la vulneración al derecho a tener seguro, al derecho a tener sueldos fijos y el derecho a un puesto de trabajo asegurado, por la informalidad laboral*

¿Se evidencia la vulneración al derecho a tener seguro, al derecho a tener sueldos fijos y el derecho a un puesto de trabajo asegurado, por la informalidad laboral?	Análisis a los expedientes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.		Total	
	f	%	f	%
Sí	8	89	9	100
No	1	11		

Fuente. Matriz de análisis documental

**Figura 4**

*¿Se evidencia la vulneración al derecho a tener seguro, al derecho a tener sueldos fijos y el derecho a un puesto de trabajo asegurado, por la informalidad laboral?*



Fuente. Tabla 9

### **Análisis**

En la tabla 9 del análisis a los expedientes sancionadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el 89% siendo la mayoría refirió que la informalidad laboral vulnera el derecho a tener seguro, asimismo el derecho a tener sueldos fijos y finalmente el derecho a un puesto de trabajo asegurado, así mismo un 11% mencionó que la informalidad laboral no vulnera el derecho a tener seguro, además el derecho a tener sueldos fijos y finalmente el derecho a un puesto de trabajo asegurado.

## Interpretación

La informalidad laboral genera vulneraciones de derechos laborales tales como el derecho a tener seguro, asimismo a tener sueldos fijos y finalmente a un trabajo asegurado, por lo tanto, concluimos que, es crucial establecer políticas públicas enfocadas en generar mejoras en las condiciones para consolidar el trabajo formal, que al mismo tiempo, al mismo tiempo, temporalmente, exhorten a los sectores informales a comenzar procesos de adaptación conforme a la formalidad.

**Tabla 10**

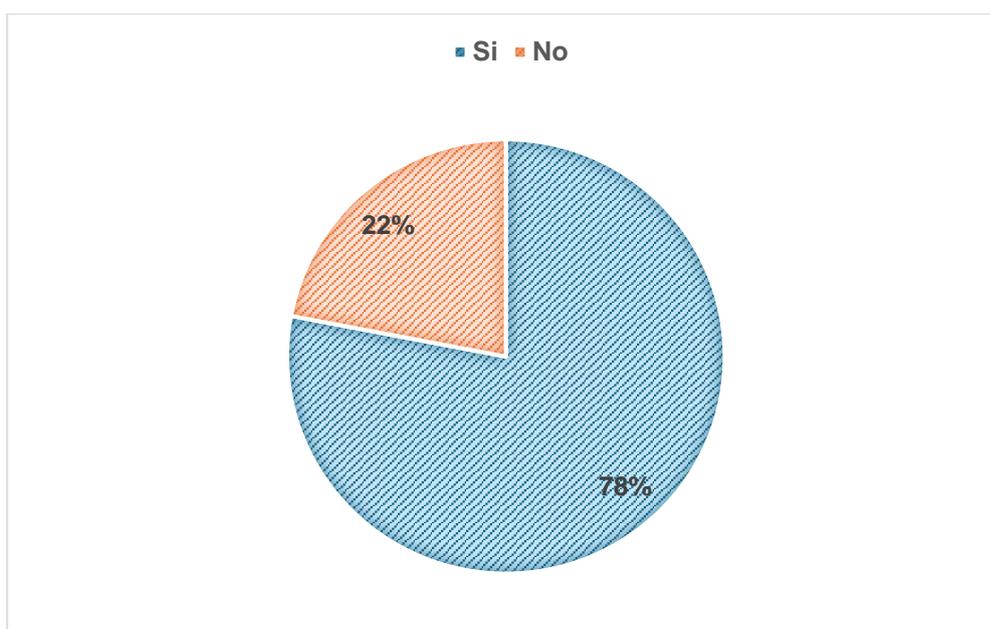
*Tabla que muestra si se evidencia pocos pasos para la formalización laboral*

¿Se evidencia muchos pasos para la formalización laboral?	Análisis a los expedientes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.		Total	
	f	%	f	%
Sí	8	86	9	100
No	1	14		

*Fuente.* Matriz de análisis documental

**Figura 5**

*¿Se evidencia pocos pasos para la formalización laboral?*



*Fuente.* Tabla 10

## **Análisis**

En la tabla 10 del análisis a los expedientes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el 89% siendo la mayoría refirió que, se evidencia muchos pasos para la formalización laboral, asimismo un 11% mencionó que, no se evidencia muchos pasos para la formalización laboral.

## **Interpretación**

En base a la dirección regional de Trabajo y promoción del Empleo de Huánuco, 2023 señala que son pasos como la formalización del registro y constitución de la empresa, registro tributario, autorización municipal, autorización sectorial y registro laboral, por lo tanto concluimos que los pasos a seguir deben ser menos con la única finalidad de incentivar la formalidad laboral porque hay muchos empleadores que con solo explicarles o leer los pasos se desaniman ya que cada paso tiene sus sub pasos.

➤ **Resultados del análisis al cuestionario dirigido a empleadores del cuadrante del mercado modelo de Huánuco.**

**Tabla 11**

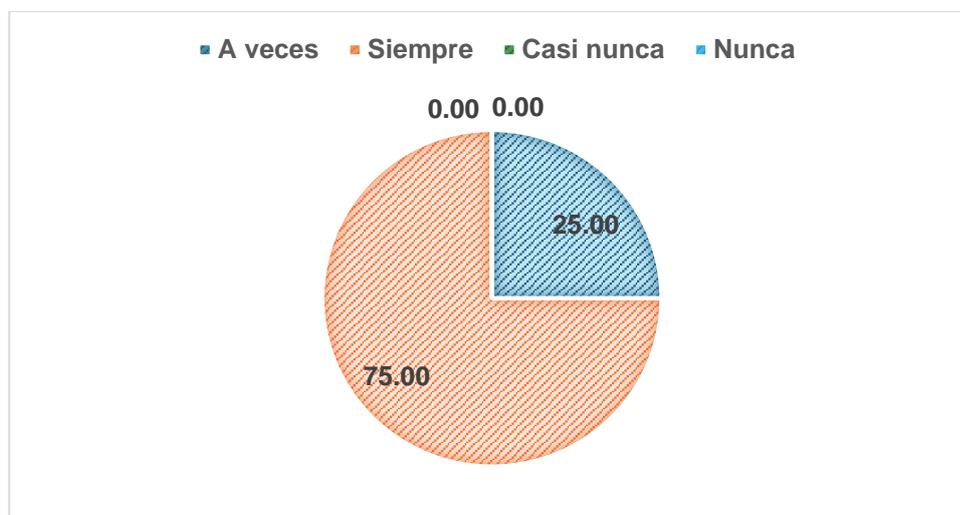
*¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?*

<b>INFORMALIDAD LABORAL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	5	25%
Siempre	15	75%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 6**

*¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?*



*Fuente.* Tabla 11

### **Análisis**

Los resultados muestran una percepción claramente marcada hacia la ineficacia de las normas laborales en la regulación del trabajo informal. El 75% de los empleadores (15 personas) considera que dichas normas siempre son ineficaces, mientras que el 25% (5 personas) opina que a veces lo son. No se registraron respuestas en las categorías “casi nunca” ni “nunca”. Este patrón evidencia que la totalidad de los encuestados (100%) reconoce algún nivel de

ineficacia en la normativa laboral, siendo predominante la postura crítica de que las leyes laborales no cumplen su función en la práctica.

### Interpretación

Los empleadores del mercado modelo de Huánuco consideran que la normativa laboral es ineficaz para regular la informalidad, ya que tres de cada cuatro la perciben siempre ineficiente. Esta desconfianza se asocia a la débil fiscalización, la falta de adecuación a la realidad económica local y la existencia de incentivos hacia la informalidad. En consecuencia, el problema no radica en la ausencia de normas, sino en su ineficacia estructural, lo que evidencia la necesidad de replantear políticas laborales con apoyo e incentivos que faciliten la formalización.

**Tabla 12**

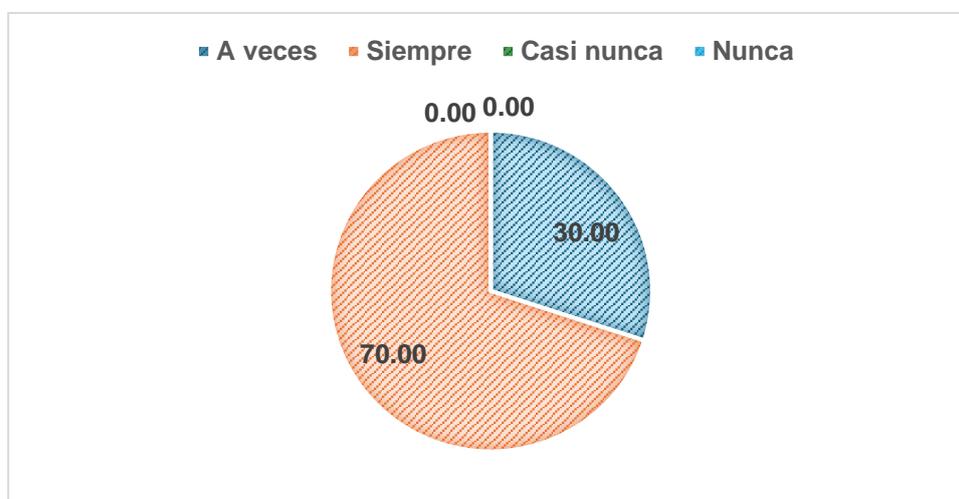
*¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?*

<b>INFORMALIDAD LABORAL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	6	30%
Siempre	14	70%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 7**

*¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?*



*Fuente.* Tabla 12

## Análisis

Los resultados muestran que la gran mayoría de los empleadores percibe a las normas legales como un obstáculo para la formalización. El 70% (14 personas) considera que siempre imponen requisitos excesivos, mientras que el 30% (6 personas) sostiene que a veces lo hacen. No se registraron respuestas en las categorías “casi nunca” ni “nunca”. En conjunto, el 100% de los encuestados reconoce algún nivel de exceso en los requisitos legales, predominando la postura de que las normas son constantemente excesivas.

## Interpretación

Los empleadores del mercado modelo de Huánuco perciben que la formalización está limitada por trámites engorrosos, altos costos y falta de incentivos, lo que convierte al marco legal en una barrera en lugar de un estímulo. El 70% considera que estas dificultades siempre están presentes y la ausencia de respuestas en “casi nunca” o “nunca” refleja unanimidad en la percepción de rigidez normativa. En consecuencia, la informalidad se explica no solo por falta de interés empresarial, sino por la complejidad del sistema legal, lo que evidencia la necesidad de reformas que simplifiquen procesos, reduzcan costos y ofrezcan beneficios claros para la formalización.

**Tabla 13**

*¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?*

<b>INFORMALIDAD LABORAL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	11	55%
Siempre	9	45%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 8**

*¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?*



Fuente. Tabla 13

### **Análisis**

Los resultados evidencian que existe una percepción ampliamente extendida de que muchos empresarios formales carecen de la capacidad suficiente para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales. Un 55% de los encuestados (11 personas) considera que a veces los empresarios no logran cumplir con dichas obligaciones, mientras que un 45% (9 personas) sostiene que esto ocurre siempre. No se registraron respuestas en las opciones “casi nunca” ni “nunca”, lo cual muestra un consenso total en que esta problemática existe en algún grado.

### **Interpretación**

Los empleadores del mercado modelo de Huánuco perciben el cumplimiento tributario y laboral como una dificultad constante para los negocios formales, ya que el 100% de respuestas se concentra en “siempre” y “a veces”. Aunque no todos enfrentan este problema de forma permanente, factores como ingresos inestables, altos costos de planilla, presión tributaria y falta de capacitación lo agravan. Así, la informalidad no solo se explica por normas estrictas, sino también por la limitada capacidad de gestión y recursos empresariales, lo que evidencia la necesidad de políticas que reduzcan cargas, fortalezcan capacidades y generen incentivos para la formalidad.

**Tabla 14**

*¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?*

<b>INFORMALIDAD LABORAL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	7	35%
Siempre	4	20%
Casi nunca	2	10%
Nunca	7	35%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 9**

*¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?*



*Fuente.* Tabla 14

### **Análisis**

Los resultados muestran una distribución bastante dividida en la percepción sobre la labor de las autoridades en materia de inspección laboral. El 35% (7 personas) considera que las autoridades a veces realizan una adecuada inspección, mientras que otro 35% (7 personas) sostiene que nunca lo hacen. Por su parte, el 20% (4 personas) opina que siempre cumplen con esta función, y el 10% (2 personas) cree que esto ocurre casi nunca. Esto refleja una ausencia de consenso claro entre los empleadores, ya que las opiniones se polarizan entre quienes perciben cierta presencia de la inspección laboral y quienes consideran que esta está ausente o es ineficaz.

## Interpretación

Los empleadores del mercado modelo de Huánuco perciben la fiscalización laboral como deficiente e irregular. Casi la mitad (45%) considera que nunca o casi nunca se realiza, mientras que el 55% reconoce intentos, aunque poco constantes y eficaces. Esto refleja que el problema no está en la ausencia de normas, sino en la aplicación desigual de las inspecciones, lo que favorece la persistencia de la informalidad. Se requiere, por tanto, fortalecer la supervisión con mayor presencia institucional, controles sostenidos y acompañamiento a los empleadores para garantizar el cumplimiento real de la normativa laboral.

**Tabla 15**

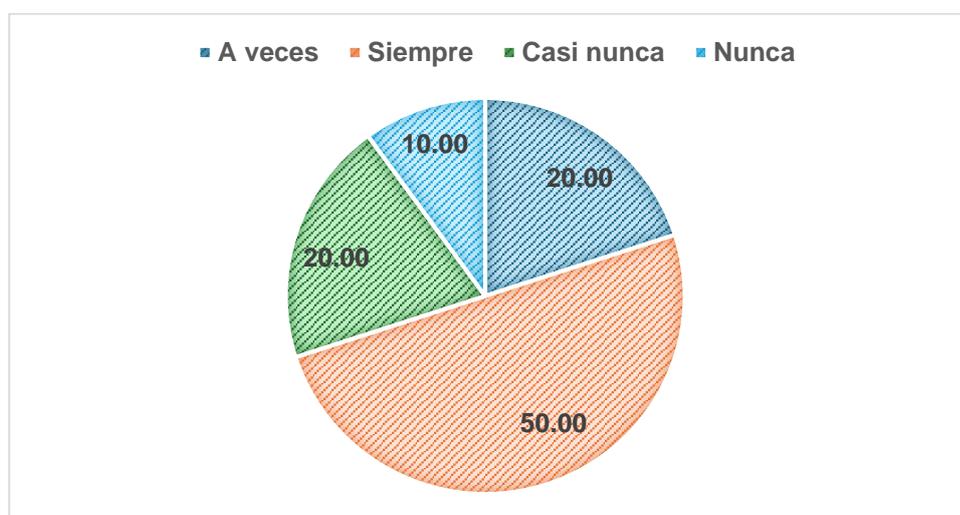
*¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?*

<b>INFORMALIDAD LABORAL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	4	20%
Siempre	10	50%
Casi nunca	4	20%
Nunca	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 10**

*¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?*



*Fuente.* Tabla 15

## Análisis

Los resultados evidencian que la mitad de los encuestados (50% – 10 personas) considera que la vulneración de los derechos laborales siempre se incrementa como consecuencia de la informalidad. Asimismo, un 20% (4 personas) sostiene que esto ocurre a veces, mientras que otro 20% (4 personas) opina que casi nunca sucede. Finalmente, un 10% (2 personas) considera que nunca se produce dicho incremento. En conjunto, el 70% de los empleadores reconoce que la informalidad está asociada, en mayor o menor medida, con la vulneración de los derechos laborales, aunque existe un 30% que minimiza esta relación.

## Interpretación

La mayoría de los empleadores del mercado modelo de Huánuco reconoce que la informalidad laboral vulnera derechos, exponiendo a los trabajadores a condiciones precarias sin seguridad social ni beneficios. El 50% considera que esta afectación es constante, mientras que el 20% la percibe en función de las condiciones de cada empleo. No obstante, un 30% no identifica claramente este vínculo. En conjunto, se interpreta que la informalidad es vista principalmente como un factor que limita el ejercicio de derechos laborales, lo que evidencia la necesidad de políticas de formalización y protección efectiva a los trabajadores.

**Tabla 16**

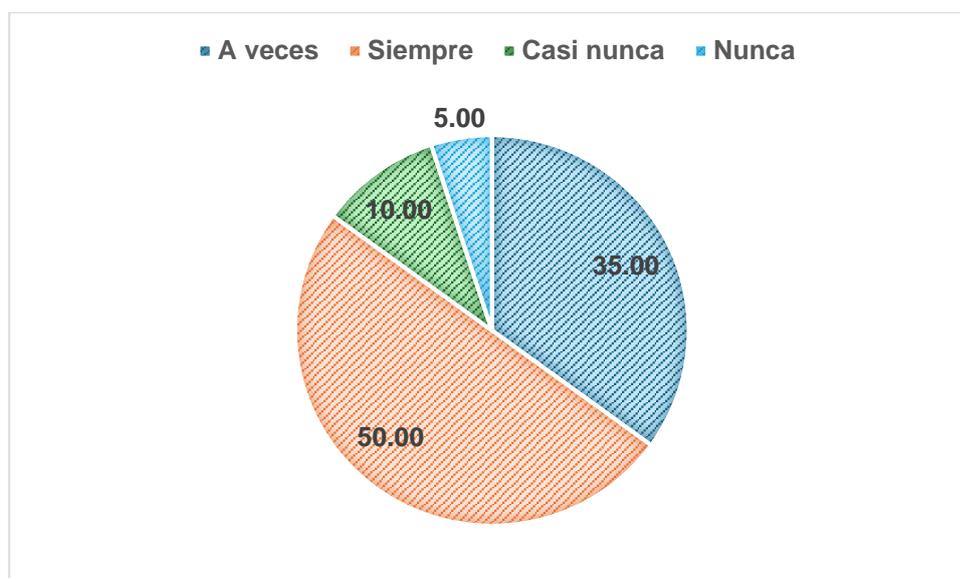
*¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?*

<b>INFORMALIDAD LABORAL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	7	35%
Siempre	10	50%
Casi nunca	2	10%
Nunca	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 11**

*¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?*



Fuente. Tabla 16

### **Análisis**

Los resultados muestran que la mayoría de los empleadores asocia la informalidad laboral con el aumento del desempleo. El 50% (10 personas) considera que esto ocurre siempre, mientras que un 35% (7 personas) sostiene que sucede a veces. En menor medida, un 10% (2 personas) opina que esto ocurre casi nunca, y apenas un 5% (1 persona) cree que nunca se da esta situación. En conjunto, el 85% de los encuestados reconoce una relación entre informalidad y desempleo, ya sea de manera constante o eventual.

### **Interpretación**

La mayoría de los empleadores del mercado modelo de Huánuco percibe que la informalidad laboral incrementa el desempleo, al limitar la creación de empleos formales y debilitar la competitividad. El 50% afirma que esta relación ocurre siempre, mientras que un 35% la considera ocasional y un 15% no la ve determinante. En conjunto, se concluye que la informalidad no solo vulnera derechos, sino que también afecta el nivel de empleo, lo que resalta la necesidad de políticas de formalización con incentivos para generar trabajo digno y sostenible.

**Tabla 17**

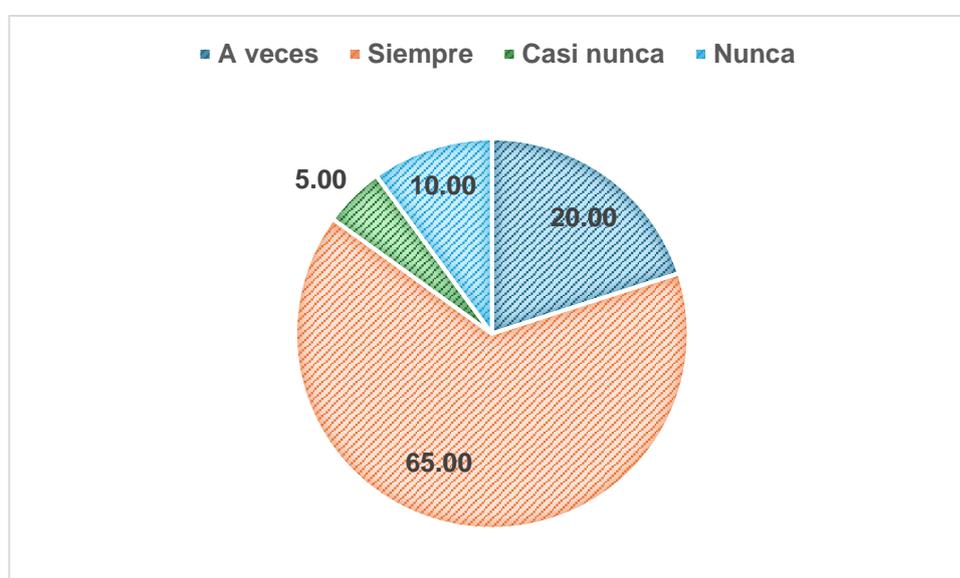
*¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?*

<b>INFORMALIDAD LABORAL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	4	20%
Siempre	13	65%
Casi nunca	1	5%
Nunca	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 12**

*¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?*



*Fuente.* Tabla 17

### **Análisis**

Los resultados muestran que una clara mayoría de empleadores percibe un fortalecimiento de la cultura de la informalidad laboral en su entorno. El 65% (13 personas) considera que esto ocurre siempre, mientras que un 20% (4 personas) opina que sucede a veces. En menor medida, un 10% (2 personas) sostiene que nunca ocurre y solo un 5% (1 persona) cree que casi nunca sucede. En conjunto, el 85% de los encuestados reconoce la presencia de una cultura creciente de informalidad laboral en el mercado modelo de Huánuco.

## Interpretación

Los empleadores del mercado modelo de Huánuco perciben que la informalidad se ha normalizado y consolidado como parte de la cultura económica local. El 65% considera que siempre está presente, mientras que un 20% la reconoce de forma parcial y un 15% no la ve como dominante. En síntesis, la informalidad ha pasado de ser solo un fenómeno económico a una práctica social legitimada, lo que dificulta su erradicación y demanda estrategias integrales que combinen reformas legales con un cambio cultural hacia la valoración de la formalidad laboral.

**Tabla 18**

*¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?*

INFORMALIDAD LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	20%
Siempre	15	75%
Casi nunca	1	5%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 13**

*¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?*



*Fuente.* Tabla 18

## Análisis

Los resultados evidencian un consenso amplio respecto a la necesidad de que el Estado adopte medidas para incentivar la formalidad. El 75% (15 personas) considera que el Estado siempre debería hacer más atractiva la formalidad, mientras que un 20% (4 personas) sostiene que esto ocurre a veces. Solo un 5% (1 persona) opina que casi nunca, y no se registraron respuestas en la opción nunca. En conjunto, el 95% de los encuestados reconoce que, en mayor o menor medida, se requieren acciones estatales para fomentar la formalización de los comerciantes.

## Interpretación

Los empleadores del mercado modelo de Huánuco consideran que la formalidad no es atractiva en las condiciones actuales, lo que explica la persistencia de la informalidad. El 75% señala que el Estado debe promoverla mediante trámites simplificados, menores costos iniciales, capacitación y beneficios tangibles como acceso a créditos o programas sociales. La ausencia de respuestas en “nunca” evidencia un consenso sobre la necesidad de intervención estatal. En suma, la formalidad es vista más como una carga que como una oportunidad, por lo que requiere incentivos reales y acompañamiento para ser viable.

**Tabla 19**

*¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?*

<b>INFORMALIDAD LABORAL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	3	15%
Siempre	16	80%
Casi nunca	1	5%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 14**

*¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?*



Fuente. Tabla 19

### **Análisis**

Los resultados muestran que la mayoría de los empleadores reconoce la importancia de la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores. El 80% (16 personas) considera que esto es siempre necesario, mientras que un 15% (3 personas) opina que lo es a veces. En menor proporción, solo un 5% (1 persona) sostiene que casi nunca resulta necesario, y no se registraron respuestas en la opción “nunca”. En conjunto, el 95% de los encuestados coincide en que la inclusión financiera y la bancarización cumplen un papel clave en el desarrollo económico y en la formalización laboral.

### **Interpretación**

Los empleadores del mercado modelo de Huánuco consideran la inclusión financiera y la bancarización como claves para la formalización y fortalecimiento del comercio. El 80% las valora siempre necesarias por beneficios como acceso a créditos, seguridad financiera, facilidad en pagos y acceso a programas estatales. Un 15% reconoce su utilidad de forma parcial y un 5% muestra desconfianza por costos o dificultades de acceso. En conclusión, existe una alta demanda por bancarización, pero se requieren políticas y servicios financieros más accesibles y adaptados a los pequeños comerciantes para impulsar la formalidad y proteger derechos laborales.

**Tabla 20**

*¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?*

<b>INFORMALIDAD LABORAL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	2	10%
Siempre	18	90%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente. Cuestionario a empleadores

**Figura 15**

*¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?*



Fuente. Tabla 20

### **Análisis**

Los resultados muestran que una mayoría absoluta de los encuestados considera que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización. El 90% (18 personas) manifestó que siempre es necesario simplificar dichos procesos, mientras que solo un 10% (2 personas) respondió que esto aplica a veces. No se registraron respuestas en las categorías “casi nunca” ni “nunca”. En consecuencia, se evidencia una percepción casi unánime de que los actuales procedimientos para formalizar un negocio son excesivos, complejos y poco accesibles, lo cual desalienta a los pequeños empleadores.

### **Interpretación**

El 90% de empleadores del mercado modelo de Huánuco considera

necesario reducir trámites y requisitos, reflejando una amplia insatisfacción con la burocracia que dificulta la formalización. El 10% restante reconoce la utilidad de ciertos controles, pero pide que sean más razonables. En síntesis, los comerciantes no rechazan la formalidad, sino los procesos engorrosos que la acompañan. Por ello, la simplificación administrativa mediante digitalización, ventanilla única, reducción de costos y flexibilización de requisitos se perfila como una estrategia clave para disminuir la informalidad laboral.

**Tabla 21**

*¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?*

<b>VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	3	15%
Siempre	15	75%
Casi nunca	1	5%
Nunca	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 16**

*¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?*



*Fuente.* Tabla 21

## Análisis

De acuerdo con los resultados, una gran mayoría de los encuestados reconoce que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales. El 75% (15 personas) respondió que esto sucede siempre, mientras que un 15% (3 personas) indicó que ocurre a veces. Solo un 5% (1 persona) señaló que casi nunca sucede, y otro 5% (1 persona) afirmó que nunca ocurre. Esto refleja una percepción clara y predominante de que la informalidad está directamente vinculada con la pérdida o incumplimiento de derechos laborales en el sector comercio.

## Interpretación

El 75% de empleadores del mercado modelo de Huánuco reconoce que la informalidad vulnera de manera constante los derechos laborales, exponiendo a los trabajadores a la falta de beneficios, seguridad en el empleo y acceso a salud y pensiones. Un 15% considera que esto ocurre solo en algunos casos y una minoría lo niega. En conjunto, los resultados muestran una relación directa entre informalidad y precariedad laboral, lo que evidencia que reducir la informalidad no solo impulsa la economía, sino también garantiza la protección de derechos fundamentales y la sostenibilidad social.

**Tabla 22**

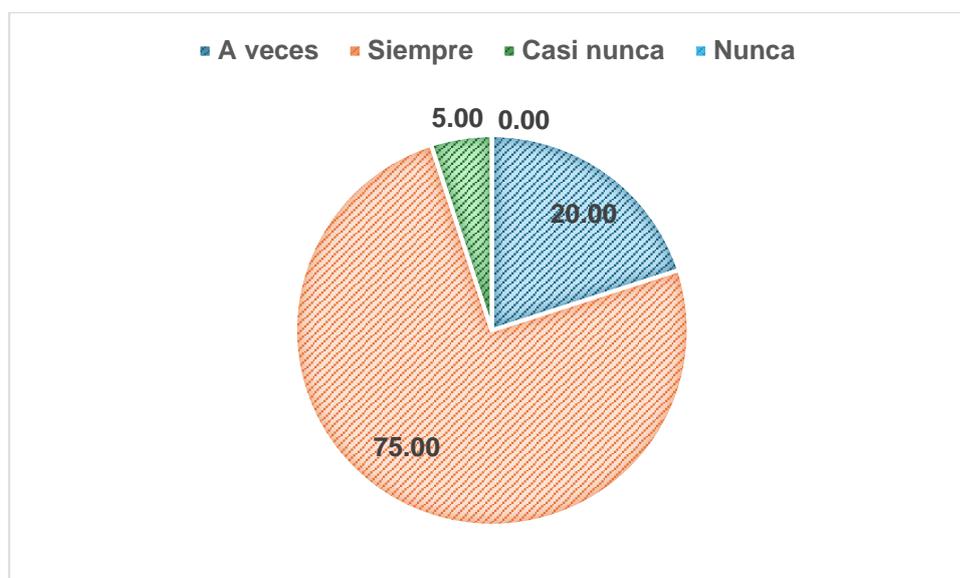
*¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?*

<b>VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	4	20%
Siempre	15	75%
Casi nunca	1	5%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 17**

*¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?*



Fuente. Tabla 22

### **Análisis**

Los resultados revelan que la gran mayoría de los encuestados percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona. El 75% (15 personas) considera que esta situación ocurre siempre, mientras que un 20% (4 personas) indicó que sucede a veces. Solo un 5% (1 persona) manifestó que ocurre casi nunca, y ninguno de los empleadores señaló que nunca exista informalidad en el comercio. Estos datos confirman que la informalidad es percibida como una característica predominante en el sector comercial del mercado modelo de Huánuco.

### **Interpretación**

El 75% de empleadores del mercado modelo de Huánuco percibe que la informalidad siempre está presente, consolidándose como una práctica estructural y cotidiana del comercio local. Un 20% la reconoce solo en algunos casos y nadie la niega, lo que confirma su normalización. Esta alta informalidad implica precariedad laboral, ausencia de beneficios y mayor desigualdad. En conclusión, los empleadores reconocen que la informalidad es persistente y estructural, lo que exige regulación más efectiva, simplificación de trámites y políticas que promuevan la formalidad.

**Tabla 23**

*¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?*

<b>VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	3	15%
Siempre	15	75%
Casi nunca	1	5%
Nunca	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente. Cuestionario a empleadores

**Figura 18**

*¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?*



Fuente. Tabla 23

### **Análisis**

Los resultados muestran que la mayoría de los empleadores considera que en su sector se incumplen frecuentemente las normas legales laborales. El 75% (15 personas) señaló que esto ocurre siempre, mientras que un 15% (3 personas) opinó que sucede a veces. Solo un 5% (1 persona) respondió que ocurre casi nunca y otro 5% (1 persona) afirmó que nunca se incumplen. En consecuencia, los datos evidencian que el incumplimiento de normas laborales es percibido como un problema recurrente y generalizado en el sector comercial del mercado modelo.

## Interpretación

El 75% de empleadores del mercado modelo de Huánuco reconoce un incumplimiento constante de las normas laborales, evidenciando una informalidad estructural donde la formalidad plena casi no existe. Un 20% percibe que el incumplimiento ocurre de forma parcial y solo un 5% considera que nunca sucede. Esta situación implica ausencia de contratos, evasión de beneficios y precariedad laboral, consolidando un ciclo de desprotección. En conclusión, los empleadores reconocen que el incumplimiento es generalizado, lo que demanda mayor fiscalización estatal y políticas que hagan más viable la formalización.

**Tabla 24**

*¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?*

<b>VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	2	10%
Siempre	15	75%
Casi nunca	2	10%
Nunca	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 19**

*¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?*



*Fuente.* Tabla 24

## Análisis

Los resultados muestran que la gran mayoría de empleadores percibe que se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión. El 75% (15 personas) manifestó que esta vulneración ocurre siempre, mientras que un 10% (2 personas) considera que sucede a veces. Otro 10% (2 personas) indicó que ocurre casi nunca y solo un 5% (1 persona) afirmó que nunca se vulnera este derecho. En consecuencia, los datos reflejan que la desprotección en materia de salud y pensiones es un problema grave y persistente en el sector comercial del mercado modelo.

## Interpretación

El 75% de empleadores del mercado modelo de Huánuco reconoce que el incumplimiento de derechos como salud y pensiones es recurrente en el sector informal, lo que refleja la debilidad estructural de la formalización laboral. Un 10% señala que ocurre “a veces” y solo un 15% lo percibe como poco frecuente. Esta situación evidencia la desprotección de los trabajadores ante enfermedades, accidentes o jubilación, perpetuando la precariedad. En conclusión, la falta de acceso a seguridad social es un problema central que exige políticas de inclusión, fiscalización e incentivos para promover la formalidad.

**Tabla 25**

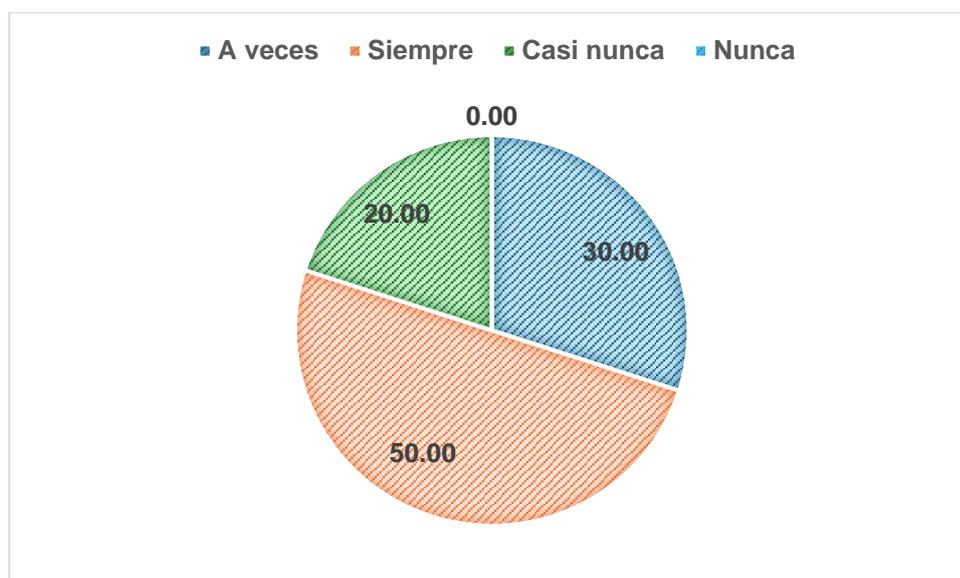
*¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?*

<b>VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	6	30%
Siempre	10	50%
Casi nunca	4	20%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 20**

*¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?*



Fuente. Tabla 25

### **Análisis**

Los resultados evidencian que la mayoría de los empleadores reconoce que los trabajadores ven vulnerado su derecho a recibir un sueldo fijo. El 50% (10 personas) manifestó que esta vulneración ocurre siempre, mientras que un 30% (6 personas) indicó que sucede a veces. Por otro lado, un 20% (4 personas) considera que ocurre casi nunca, y ninguno de los encuestados señaló la opción nunca. Esto refleja que la irregularidad en los pagos constituye una práctica frecuente en el sector comercial informal del mercado modelo.

### **Interpretación**

El 50% de empleadores del mercado modelo de Huánuco reconoce que los trabajadores no reciben un sueldo fijo de manera constante, evidenciando inestabilidad económica y precariedad laboral. Un 30% señala que esto ocurre “a veces” y un 20% “casi nunca”, mientras que ningún encuestado percibe un cumplimiento pleno. En conjunto, los resultados muestran que la falta de salario estable es un problema estructural en el comercio informal, lo que incrementa la vulnerabilidad social y limita el acceso a créditos, ahorro y seguridad social, profundizando la precarización laboral.

**Tabla 26**

*¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?*

<b>VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	3	15%
Siempre	13	65%
Casi nunca	1	5%
Nunca	3	15%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente. Cuestionario a empleadores

**Figura 21**

*¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?*



Fuente. Tabla 26

### **Análisis**

Los resultados muestran que la mayoría de los empleadores reconoce la falta de estabilidad laboral como una vulneración frecuente de los derechos de los trabajadores. Un 65% (13 personas) respondió que esta situación ocurre siempre, mientras que un 15% (3 personas) indicó que se da a veces. Por otro lado, otro 15% (3 personas) consideró que esto nunca ocurre, y un 5% (1 persona) lo ubicó en la categoría de casi nunca. Estos datos evidencian que más de tres cuartas partes de los empleadores (80%) aceptan la existencia de inestabilidad laboral en su sector, mientras que una minoría (20%) no percibe que este sea un problema constante.

## Interpretación

El 65% de empleadores del mercado modelo de Huánuco reconoce que los trabajadores carecen de estabilidad laboral de forma constante, lo que evidencia la ausencia de contratos formales y la normalización de la temporalidad en el empleo. Un 15% señala que esto ocurre solo a veces y otro 15% considera que nunca, reflejando casos aislados de mayor estabilidad. En conjunto, los resultados muestran que la inestabilidad laboral es una práctica estructural de la informalidad, que vulnera derechos, genera precariedad e incrementa la inseguridad económica y social de los trabajadores.

- **Resultados del análisis al cuestionario dirigido a los trabajadores del cuadrante del mercado modelo de Huánuco.**

**Tabla 27**

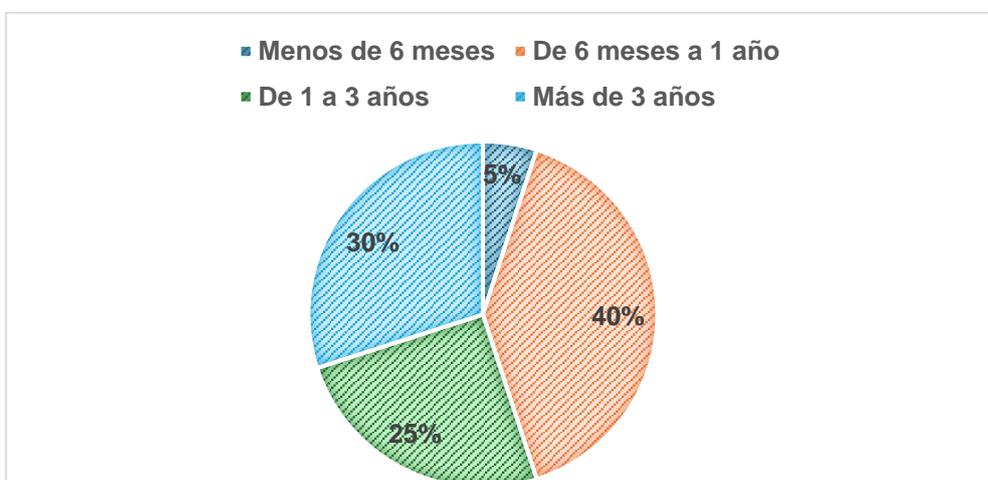
*¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?*

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 meses	1	5%
De 6 meses a 1 año	8	40%
De 1 a 3 años	5	25%
Más de 3 años	6	30%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 22**

*¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?*



*Fuente.* Tabla 27

## Análisis

Los resultados muestran que la gran mayoría de los empleadores encuestados tiene una antigüedad corta en su puesto de trabajo. El 75% (15 personas) manifestó laborar en su puesto entre 6 meses y 1 año, mientras que el 25% (5 personas) indicó que trabaja allí menos de 6 meses. No se registraron respuestas en las categorías de 1 a 3 años ni de más de 3 años.

Este comportamiento revela que ninguno de los empleadores encuestados supera el año de permanencia establecida en su puesto actual, lo que refleja una marcada inestabilidad en la permanencia laboral dentro del sector.

## Interpretación

La ausencia de empleadores con más de un año de permanencia en el mercado modelo de Huánuco revela una alta rotación y falta de estabilidad, vinculadas a la informalidad laboral. Factores como condiciones precarias, competencia e incertidumbre económica, y falta de respaldo legal dificultan la consolidación de negocios. Esta inestabilidad afecta tanto a empleadores como a trabajadores, generando inseguridad y ausencia de continuidad en el empleo. En conclusión, los resultados evidencian la necesidad de políticas de formalización y apoyo que fortalezcan la permanencia y mejoren las condiciones laborales en el sector.

**Tabla 28**

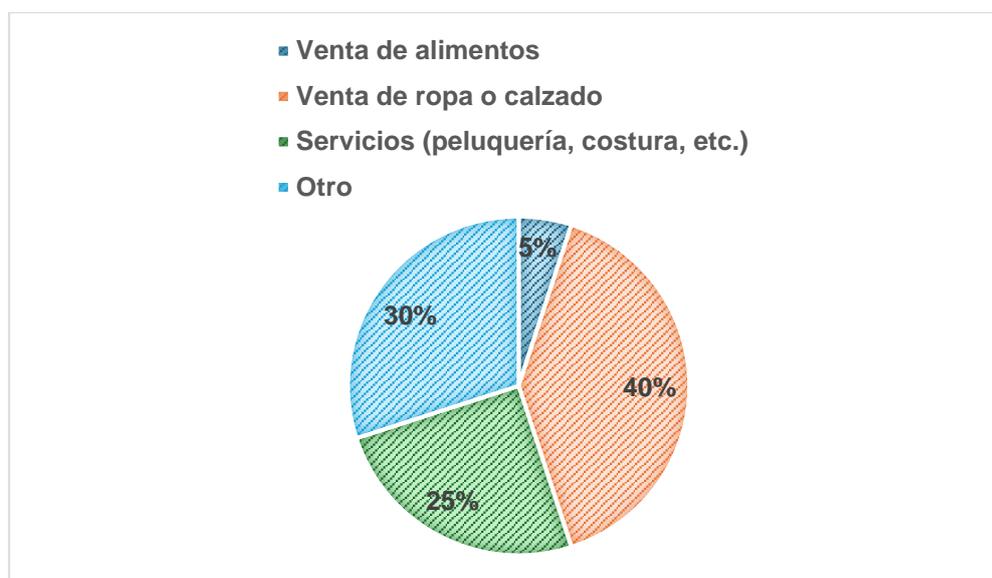
*Tipo de trabajo que realiza.*

<b>DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Venta de alimentos	2	5%
Venta de ropa o calzado	10	40%
Servicios (peluquería, costura, etc.)	3	25%
Otro	5	30%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 23**

*Tipo de trabajo que realiza.*



*Fuente.* Tabla 28

### **Análisis**

Los resultados evidencian que la mayor parte de los encuestados se dedica a la venta de ropa o calzado, con un 40% (10 personas) del total. En segundo lugar, se encuentra el rubro catalogado como otros, con un 30% (5 personas), que probablemente incluya actividades de comercio variado no contempladas en las opciones principales. Le sigue la prestación de servicios (peluquería, costura, etc.), con un 25% (3 personas), y finalmente la venta de alimentos, con apenas un 5% (2 personas).

### **Interpretación**

El comercio textil y de calzado predomina en el mercado modelo de Huánuco, consolidándose como la principal actividad económica. La diversificación se refleja en el 30% de “otros” negocios y en un 25% de prestación de servicios, aunque en menor medida. La venta de alimentos (5%) tiene escasa presencia, posiblemente por concentrarse en otros espacios de la ciudad. En conjunto, el mercado es mayormente comercial, con foco en vestimenta, pero marcado por la informalidad laboral que limita el desarrollo empresarial y la protección de los derechos de los trabajadores.

**Tabla 29**

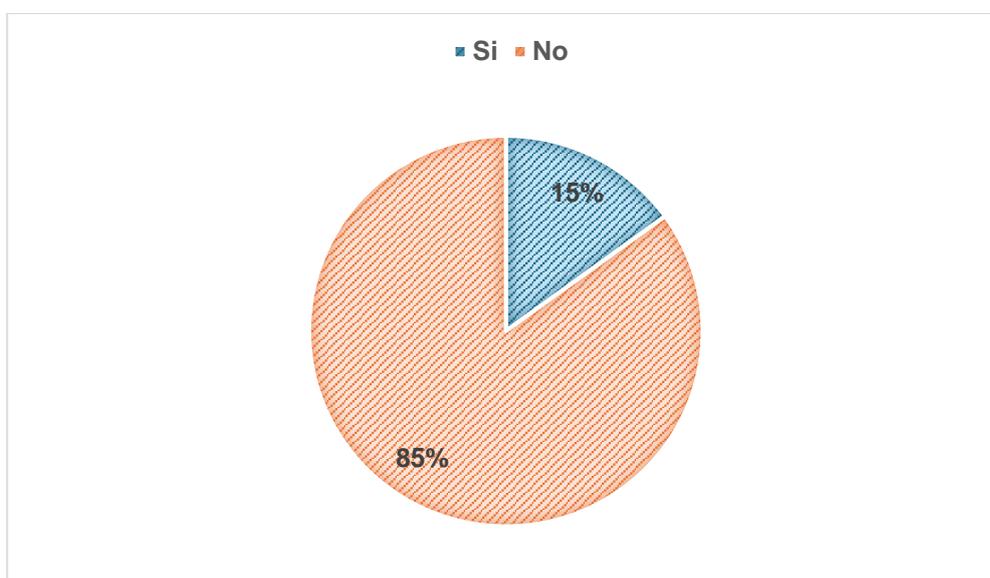
*¿Cuenta usted con un contrato laboral escrito que formalice su relación de trabajo?*

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	15%
No	17	85%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente. Cuestionario a empleadores

**Figura 24**

*¿Cuenta usted con un contrato laboral escrito que formalice su relación de trabajo?*



Fuente. Tabla 29

### **Análisis**

Los resultados muestran que únicamente 3 empleadores (15%) manifestaron tener un contrato escrito de trabajo, mientras que la gran mayoría, es decir, 17 empleadores (85%), señalaron no contar con ningún contrato formal.

### **Interpretación**

La información confirma el predominio de la informalidad laboral en el mercado modelo de Huánuco, ya que la mayoría de los empleadores no utiliza contratos formales, dejando a los trabajadores sin acceso a beneficios laborales ni protección social. Solo un 15% emplea contratos, vinculado a

negocios más estables, pero insuficiente para revertir la tendencia general. En síntesis, la falta de contratos escritos refleja la precariedad del sector y la vulneración de derechos laborales básicos.

**Tabla 30**

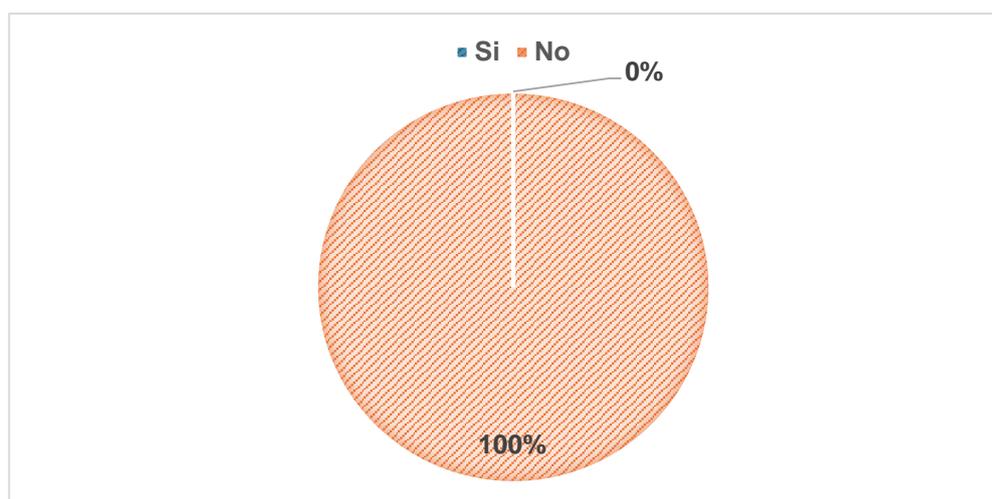
*¿Se encuentra inscrito en planilla y afiliado a un sistema de seguridad social o AFP?*

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	20	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente. Cuestionario a empleadores

**Figura 25**

*¿Se encuentra inscrito en planilla y afiliado a un sistema de seguridad social o AFP?*



Fuente. Tabla 30

### **Análisis**

Los resultados son contundentes: ninguno de los empleadores (0%) manifestó estar registrado en planilla (seguro o AFP), mientras que la totalidad de los encuestados, es decir, 20 empleadores (100%), confirmaron no encontrarse inscritos en el sistema formal de seguridad social o pensiones.

### **Interpretación**

La ausencia total de empleadores registrados en planilla en el mercado modelo de Huánuco evidencia un alto nivel de informalidad laboral, dejando a

los trabajadores sin acceso a salud, pensiones ni otros derechos básicos. Esta situación se relaciona con los costos y trámites de formalización, los bajos ingresos de los comerciantes y la débil fiscalización estatal. En conjunto, perpetúa la precariedad laboral, reduce la recaudación fiscal y debilita el sistema de seguridad social.

**Tabla 31**

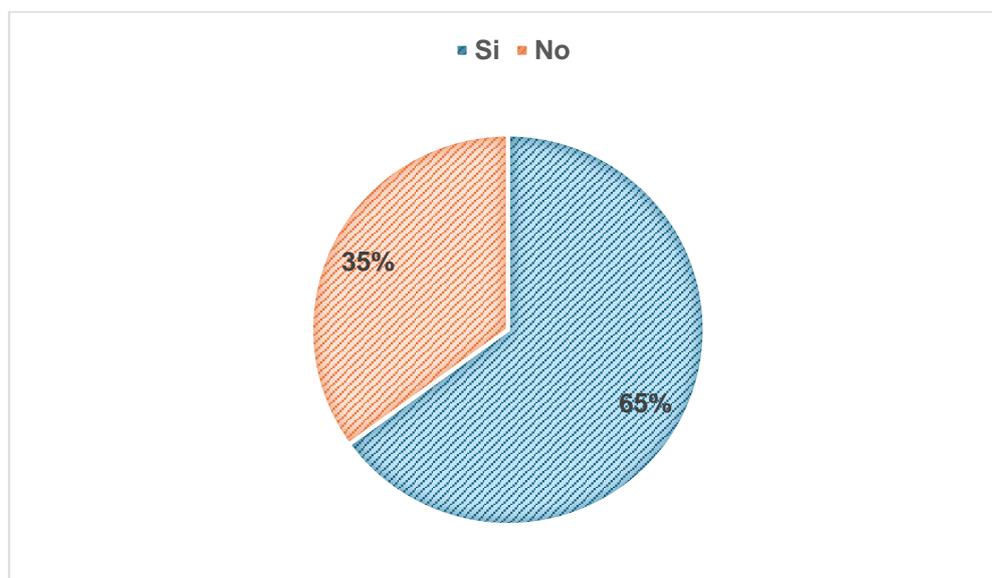
*¿Percibe usted una remuneración mensual estable y fija por su trabajo?*

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	65%
No	7	35%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 26**

*¿Percibe usted una remuneración mensual estable y fija por su trabajo?*



*Fuente.* Tabla 31

### **Análisis**

Del total de empleadores encuestados, 13 (65%) afirmaron recibir un sueldo mensual fijo, mientras que 7 (35%) señalaron no contar con ingresos estables. Esto refleja que, aunque una mayoría logra percibir una remuneración constante, una proporción significativa aún depende de ingresos variables.

## Interpretación

En el mercado modelo de Huánuco se observa una dualidad económica entre los empleadores: el 65% percibe un ingreso mensual fijo que les brinda cierta estabilidad, mientras que el 35% carece de sueldo regular, evidenciando vulnerabilidad e inestabilidad. Esta situación limita la capacidad de formalización y contratación adecuada, reforzando la persistencia de la informalidad laboral y la precarización en el sector.

**Tabla 32**

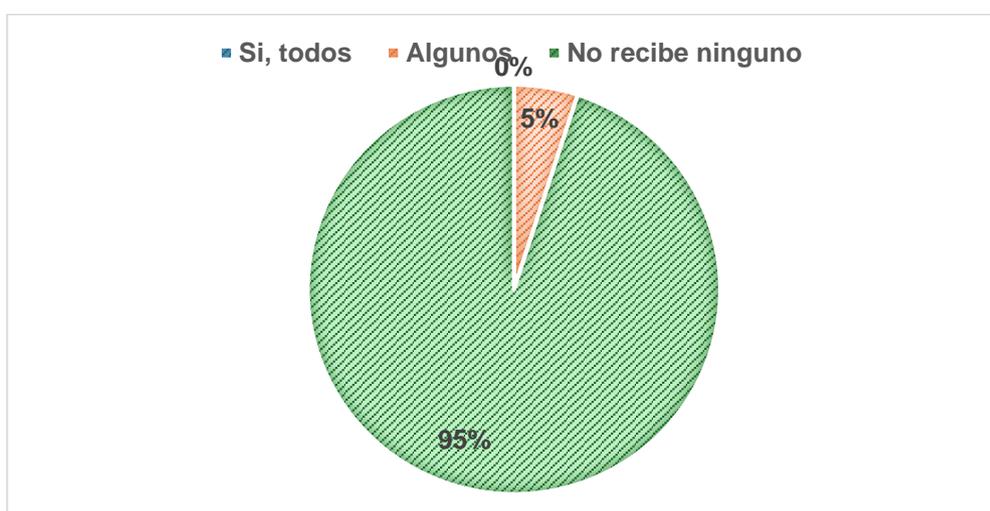
*¿Le otorgan beneficios laborales tales como CTS, gratificaciones o vacaciones pagadas?*

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA	Frecuencia	Porcentaje
Si, todos	0	0%
Algunos	1	5%
No recibe ninguno	19	95%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 27**

*¿Le otorgan beneficios laborales tales como CTS, gratificaciones o vacaciones pagadas?*



*Fuente.* Tabla 31

## Análisis

De los 20 empleadores encuestados, 19 (95%) afirmaron no recibir ningún beneficio laboral como CTS, gratificaciones o vacaciones. Solo 1 (5%)

indicó percibir algunos beneficios, mientras que ninguno señaló recibirlos en su totalidad.

### Interpretación

En el mercado modelo de Huánuco, el 95% de empleadores no accede a beneficios laborales, lo que refleja alta informalidad y precariedad en sus propias condiciones de trabajo. Solo un 5% recibe beneficios parciales, evidenciando casos aislados de formalidad. Esta situación no solo los deja desprotegidos ante riesgos económicos, de salud o de vejez, sino que también reproduce la falta de derechos en la contratación de sus trabajadores, limitando la sostenibilidad del sector.

**Tabla 33**

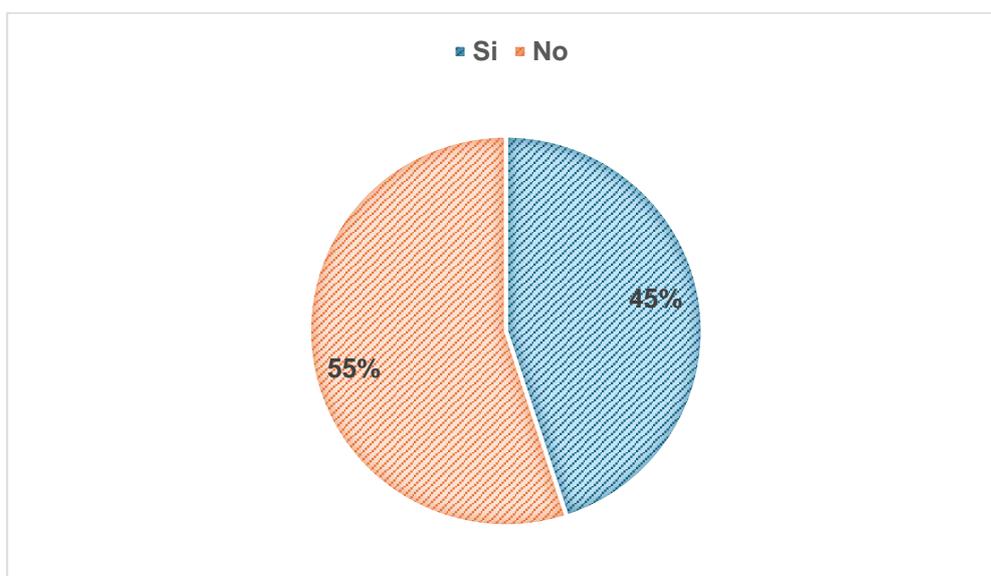
*¿Dispone de un seguro de salud proporcionado por su empleo (EsSalud u otra entidad)?*

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	45%
No	11	55%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente. Cuestionario a empleadores

**Figura 28**

*¿Dispone de un seguro de salud proporcionado por su empleo (EsSalud u otra entidad)?*



Fuente. Tabla 33

## Análisis

De los 20 empleadores encuestados, 11 (55%) señalaron no contar con acceso a un seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro), mientras que 9 (45%) sí manifestaron tener algún tipo de cobertura.

## Interpretación

En el mercado modelo de Huánuco, el 55% de empleadores no cuenta con seguro de salud, quedando expuestos ante emergencias médicas, mientras que el 45% sí posee alguna cobertura, aunque en su mayoría fuera del marco formal. Esto evidencia que la informalidad también afecta a los propios empleadores, quienes al carecer de protección social reproducen un círculo de precariedad que impacta tanto en ellos como en sus trabajadores.

**Tabla 34**

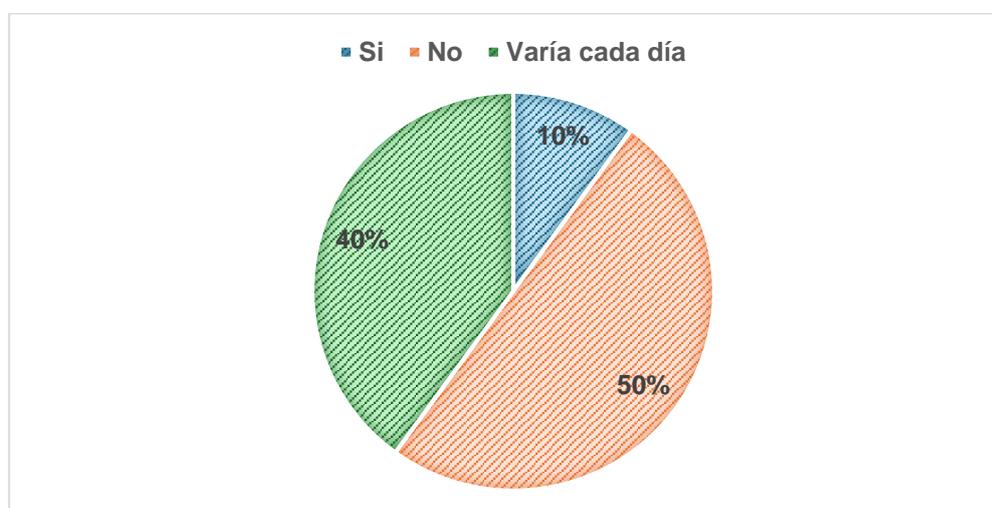
*¿Su jornada laboral se desarrolla bajo un horario fijo y establecido?*

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	10%
No	10	50%
Varía cada día	8	40%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 29**

*¿Su jornada laboral se desarrolla bajo un horario fijo y establecido?*



*Fuente.* Tabla 34

## Análisis

De los 20 empleadores encuestados, solo 2 (10%) señalaron tener un horario fijo de trabajo. En cambio, 10 (50%) manifestaron no contar con un horario fijo, y 8 (40%) indicaron que su jornada varía cada día.

## Interpretación

En el mercado modelo de Huánuco, el 90% de los empleadores no cuenta con horarios fijos de trabajo, lo que refleja la informalidad del sector, caracterizada por una organización flexible pero precaria. Esta falta de regularidad impide la planificación personal y limita la posibilidad de establecer condiciones laborales estables, dejando invisibilizados derechos como descanso, jornada límite u horas extras.

**Tabla 35**

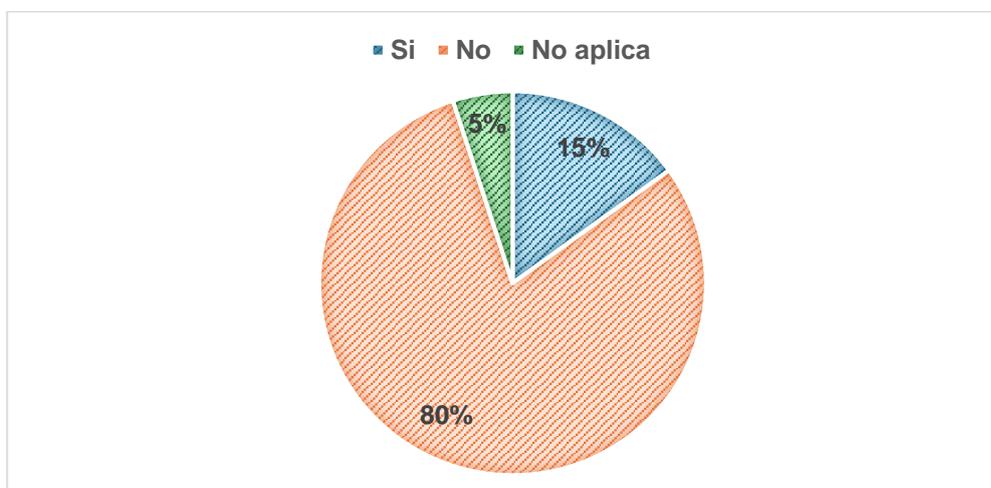
*¿Recibe el pago correspondiente cuando trabaja horas adicionales a su jornada normal?*

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	15%
No	16	80%
No aplica	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 30**

*¿Recibe el pago correspondiente cuando trabaja horas adicionales a su jornada normal?*



*Fuente.* Tabla 35

## Análisis

De los 20 empleadores encuestados, solo 3 (15%) afirmaron que pagan horas extras cuando se trabaja más allá del horario habitual. En contraste, la gran mayoría, 16 (80%), señalaron que no realizan este tipo de pago, mientras que 1 (5%) indicó que esta situación no aplica a su contexto laboral.

## Interpretación

En el mercado modelo de Huánuco, el 80% de empleadores no paga horas extras, lo que refleja un incumplimiento generalizado de la normativa laboral y una clara vulneración de derechos. Esta práctica, propia de la informalidad, genera sobrecarga y desmotivación en los trabajadores, consolidando la precariedad laboral y evidenciando la necesidad de mayor regulación y supervisión.

**Tabla 36**

*¿Considera que su puesto de trabajo es estable y no puede ser retirado sin una causa justificada?*

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	5%
No	18	90%
No lo sabe	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 31**

*¿Considera que su puesto de trabajo es estable y no puede ser retirado sin una causa justificada?*



*Fuente.* Tabla 36

## Análisis

De los 20 empleadores encuestados, solamente 1 (5%) considera que su trabajo es estable y que no puede ser despedido sin justificación. En contraste, la gran mayoría, 18 (90%), afirmó que su trabajo no es estable, mientras que 1 (5%) manifestó no tener certeza al respecto.

## Interpretación

En el mercado modelo de Huánuco predomina una fuerte percepción de inestabilidad laboral, pues el 90% de los empleadores considera que puede ser despedido sin justificación. Esto refleja la ausencia de contratos formales y la vulneración del derecho al trabajo digno, generando precariedad e inseguridad. La situación evidencia la necesidad de impulsar medidas de formalización y supervisión que garanticen estabilidad y protección frente a despidos arbitrarios.

**Tabla 37**

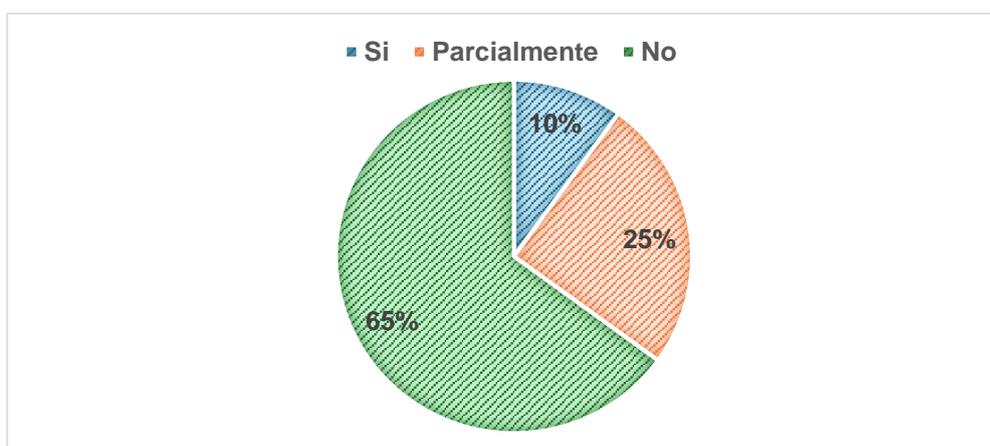
*¿Posee usted conocimiento suficiente sobre sus derechos laborales como trabajador?*

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	10%
Parcialmente	5	25%
No	13	65%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 32**

*¿Posee usted conocimiento suficiente sobre sus derechos laborales como trabajador?*



*Fuente.* Tabla 37

## Análisis

De los 20 empleadores encuestados, solo 2 (10%) afirmaron conocer plenamente sus derechos laborales como trabajadores. Asimismo, 5 (25%) señalaron conocerlos de manera parcial, mientras que la mayoría, 13 (65%), indicó no tener conocimiento de sus derechos laborales.

## Interpretación

En el mercado modelo de Huánuco predomina un bajo conocimiento sobre derechos laborales, ya que el 65% de empleadores los desconoce y el 25% solo los conoce parcialmente. Esta desinformación limita la defensa de condiciones justas y refuerza la informalidad, mientras que solo un 10% afirma conocerlos. La situación evidencia la necesidad de capacitaciones y asesorías que promuevan el respeto a la normativa laboral y eviten la normalización de la precariedad.

**Tabla 38**

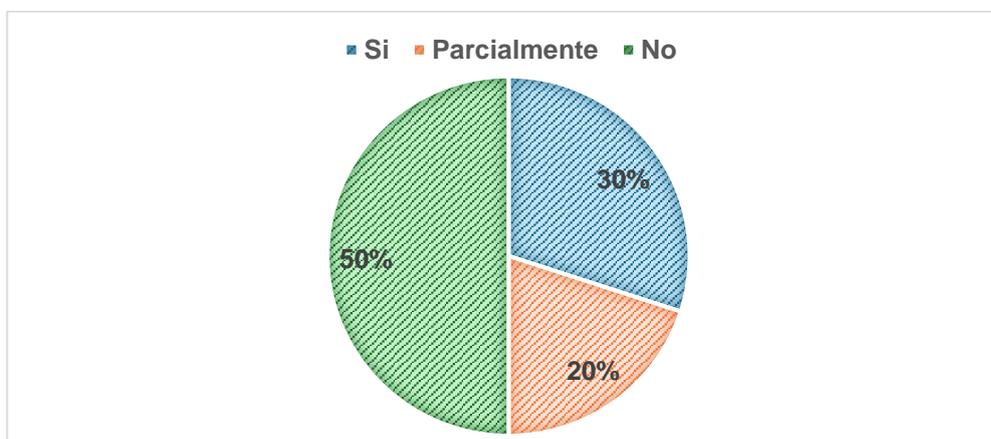
*¿Cree usted que en su centro de trabajo se respetan sus derechos laborales?*

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	30%
Parcialmente	4	20%
No	10	50%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

*Fuente.* Cuestionario a empleadores

**Figura 33**

*¿Cree usted que en su centro de trabajo se respetan sus derechos laborales?*



*Fuente.* Tabla 38

## Análisis

De los 20 encuestados, 6 (30%) manifestaron que actualmente se respetan sus derechos laborales. Asimismo, 4 (20%) señalaron que estos derechos solo se respetan de manera parcial, mientras que la mayoría, 10 (50%), indicó que no se respetan sus derechos laborales.

## Interpretación

En el mercado modelo de Huánuco predomina la percepción de incumplimiento de los derechos laborales, ya que el 50% de empleadores afirma que no se respetan y un 20% reconoce un cumplimiento parcial. Solo el 30% considera que sí se cumplen, lo que refleja un escenario de informalidad y debilidad en la protección laboral. Esto confirma la necesidad de medidas de fiscalización, sensibilización y capacitación que fortalezcan la legalidad y reduzcan la precariedad en este sector.

**Tabla 39**

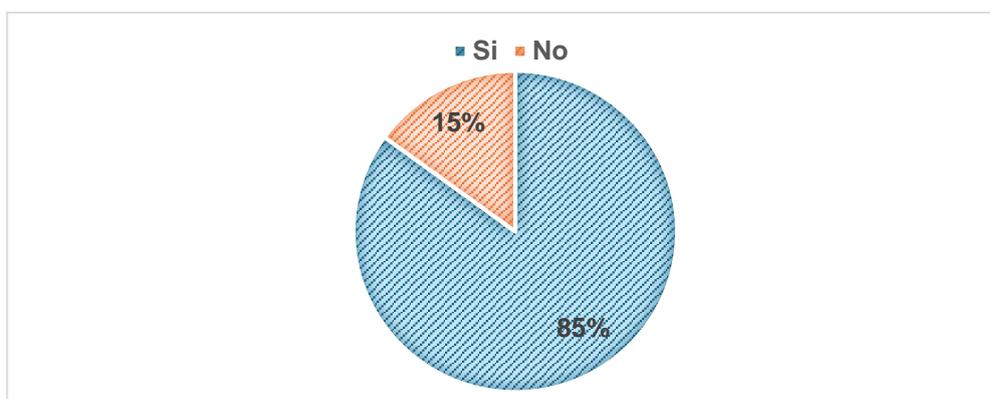
*¿Ha experimentado situaciones en las que considere que se vulneraron sus derechos laborales (por ejemplo: falta de pago, despido injustificado o maltrato)?*

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	85%
No	3	15%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente. Cuestionario a empleadores

**Figura 34**

*¿Ha experimentado situaciones en las que considere que se vulneraron sus derechos laborales (por ejemplo: falta de pago, despido injustificado o maltrato)?*



Fuente. Tabla 39

## **Análisis**

La información revela que la gran mayoría de los trabajadores encuestados, equivalente al 85% (17 personas), manifestó haber experimentado en algún momento la vulneración de sus derechos laborales, ya sea a través de la falta de pago, despidos injustificados, maltrato u otras situaciones similares. En contraste, un 15% (3 personas) indicó que nunca ha percibido este tipo de afectación en su entorno laboral.

## **Interpretación**

En el mercado modelo de Huánuco se evidencia una situación crítica de informalidad y vulneración de derechos laborales, donde la mayoría de los trabajadores afirma haber sufrido incumplimientos. Esta realidad refleja precariedad y ausencia de protección, lo que debilita la confianza y limita relaciones laborales justas. Para los empleadores, representa un llamado a promover la formalización, garantizar condiciones seguras y fomentar un trato justo que fortalezca tanto el cumplimiento legal como la productividad.

### **4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS CON LA HIPÓTESIS GENERAL: EL NIVEL DE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES, ES ALTO, POR LA INFORMALIDAD LABORAL, EN LOS COMERCIOS DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO.**

El análisis de los resultados estadísticos obtenidos en el mercado modelo de Huánuco permite contrastar la hipótesis general y las hipótesis específicas planteadas en la investigación. La hipótesis general señalaba que el nivel de vulneración de derechos laborales es alto debido a la informalidad laboral en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco. Los datos empíricos confirman esta relación, puesto que tres cuartas partes de los empleadores (75%) reconocieron que la vulneración de derechos es constante; además, se evidenció que el 90% no utiliza contratos escritos ni planillas, el 80% no paga horas extras y más del 70% no garantiza sueldos fijos ni estabilidad en el empleo. Esta información demuestra que la informalidad se encuentra normalizada en el comercio local y que los

derechos laborales son sistemáticamente vulnerados.

Dichos hallazgos coinciden con lo expuesto por Patricio (2021), quien sostiene que en América Latina la informalidad genera precariedad en el empleo, y con Cuba (2019), al referir que la primacía de la realidad pone en evidencia vínculos laborales sin reconocimiento de derechos. De igual forma, se refuerza lo señalado por SUNAFIL (2024), que identifica a la informalidad como un obstáculo central para el cumplimiento de la normativa. Por lo tanto, la hipótesis general se valida y se confirma que la informalidad es la causa principal de la alta vulneración de derechos laborales en este sector.

**Con la Sub-hipótesis específica 1:** *La informalidad laboral y la vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco se genera porque: Existe en el derecho laboral mucha ineficacia normativa, asimismo existen normas legales que imponen requisitos excesivos, también por la falta de capacidad de los empresarios formales tributarios, finalmente por una carencia de una adecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas.*

El 90% de los empleadores consideró que los trámites y requisitos son excesivos, el 45% percibió que la fiscalización es deficiente y el 75% asoció directamente la informalidad con la vulneración de derechos. Estos resultados concuerdan con lo señalado por Gutiérrez (2022), quien advierte que, además de factores estructurales, la ineficiencia normativa limita la formalización; con Solano (2021), que identifica la débil fiscalización como una de las principales causas de informalidad; y con Segundo (2022), que atribuye la persistencia de la informalidad a la falta de supervisión y a la escasa efectividad de las entidades reguladoras. La evidencia empírica muestra que la ineficacia normativa y la falta de supervisión consolidan un círculo de precariedad laboral en el comercio del mercado modelo, validando así la hipótesis específica 1.

**Con la Sub hipótesis específica 2:** *Las implicancias de la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, son: La vulneración al derecho a tener seguro, al derecho a tener sueldos fijos, y*

*el derecho a un puesto de trabajo asegurado.*

Los hallazgos mostraron que el 55% de los empleadores no está afiliado a ningún seguro de salud, mientras que el 75% reconoció que sus trabajadores carecen de cobertura en salud y pensiones. Asimismo, la mitad de los empleadores (50%) reconoció que los trabajadores no reciben sueldos fijos de manera constante, y el 65% señaló que los empleados carecen de estabilidad laboral. Este panorama confirma la vulneración de derechos básicos como la seguridad social, el derecho a una remuneración estable y el acceso a un empleo seguro. Los resultados se relacionan directamente con lo planteado por Yachas (2019), quien evidenció que la informalidad limita el ejercicio del derecho al trabajo digno, y con Segundo (2022), quien determinó que la informalidad vulnera de manera significativa los derechos laborales. En consecuencia, la hipótesis específica 2 también se valida, ya que la informalidad en el mercado modelo genera precariedad laboral y vulneración sistemática de derechos fundamentales.

**Con la Sub hipótesis específica 3:** *La solución para disminuir la informalidad laboral y la vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco son: El Estado debería hacer atractiva la formalidad, implementado una inclusión financiera y bancarización para las Mypes, empleadores y trabajadores, asimismo se debería disminuir los pasos para la formalización.*

El 80% afirmó que la inclusión financiera y la bancarización son herramientas necesarias para impulsar la formalización, mientras que el 90% destacó que la simplificación de trámites es un factor clave para acceder a la formalidad. Estos hallazgos coinciden con lo planteado por la OIT (2003), que advierte que la excesiva reglamentación y los costos desincentivan la formalización, y con Ruiz (2019), quien sostiene que la sobrecarga normativa fomenta la informalidad y frena el crecimiento económico. Asimismo, se relacionan con la propuesta de la Dirección Regional de Trabajo de Huánuco (2024), que enfatiza en reducir los pasos para la formalización laboral. De esta manera, la hipótesis específica 3 también se valida, ya que tanto la evidencia empírica como el marco teórico coinciden en que la formalización solo será

posible si se generan incentivos claros, accesibles y adaptados a la realidad de los pequeños comerciantes.

En síntesis, la contrastación demuestra que la hipótesis general y las tres hipótesis específicas son válidas y ciertas. La evidencia empírica obtenida a partir de los resultados estadísticos confirma las afirmaciones del marco teórico, mostrando que la informalidad laboral en el mercado modelo de Huánuco es la causa principal de la vulneración de derechos laborales, que se sostiene por la ineficacia normativa y la débil fiscalización, que tiene como implicancia la ausencia de seguros, sueldos fijos y estabilidad, y que su solución requiere de incentivos estatales como la inclusión financiera, la bancarización y la simplificación de trámites.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Los resultados obtenidos en el cuadrante del mercado modelo de Huánuco confirman tres rasgos centrales: (i) altos niveles de informalidad percibida y débil fiscalización; (ii) vulneración sistemática de derechos (ausencia de seguros, sueldos no estables y baja estabilidad); y (iii) consenso en que la formalización se ve desincentivada por requisitos y costos excesivos, por lo que urge simplificar trámites e introducir incentivos (inclusión financiera y bancarización). Estos patrones son consistentes con los objetivos y la problemática planteados (ineficacia normativa, trámites excesivos y fiscalización insuficiente), así como con la contrastación previa del propio estudio.

Los hallazgos dialogan con la evidencia de Chile y Colombia. En Chile, la reducción sostenida de la informalidad se asoció a crecimiento y políticas públicas consistentes; sin embargo, el avance se estancó cuando dejaron de incorporarse nuevas medidas, lo que refuerza que la política activa y sostenida es condición para mover la aguja de la formalización. Nuestro resultado —percepción de normas poco efectivas y fiscalización débil— ayuda a explicar por qué ese “paquete” de políticas es clave y por qué su ausencia mantiene alto el riesgo de precariedad.

En Colombia, Gutiérrez (2022) muestra que la informalidad responde a determinantes mixtos: estructurales (empleo, ingreso, urbanización, educación) e institucionales (costos laborales, corrupción, gasto fiscal regional). La evidencia de Huánuco —que subraya costos normativos, trámites y fiscalización deficiente— calza en el componente institucional del modelo mixto, reforzando que sin reformas en reglas, costos y supervisión la informalidad persiste aun cuando se intervienen variables estructurales.

A nivel nacional, Neves (2019) advierte que el propio derecho puede

convertirse en barrera de acceso a la formalidad si impone cargas y procedimientos que desincentivan la transición; también muestra la complejidad de organizar a trabajadores independientes (p. ej., espacios y modalidades de capacitación). El consenso de nuestros encuestados sobre “requisitos excesivos” y la dificultad para asegurar derechos básicos es plenamente coherente con esa lectura legal-institucional.

En el plano local, estudios previos en Tingo María evidencian que la débil acción de control y la persistencia de prácticas informales derivan en vulneraciones de derechos, en línea con lo que encontramos en el mercado modelo de Huánuco: carencia de cobertura en salud y pensiones, sueldos no estables y baja estabilidad. Esto robustece la validez externa de los resultados para contextos comerciales urbanos de la región.

Asimismo, el caso de Gamarra muestra que incluso donde existen regímenes especiales para MYPE, las unidades productivas pueden mantener relaciones laborales informales si los incentivos no están bien alineados y la fiscalización es débil; este antecedente nacional ayuda a explicar por qué, aun con marcos especiales, la informalidad persiste cuando los costos percibidos de cumplir superan los beneficios.

Desde la perspectiva conceptual, De Soto define la informalidad como el operar fuera de los marcos legales, con el doble efecto de evadir cargas y perder protección estatal; la OIT subraya que la ley puede ser inaplicable o desincentivar el cumplimiento por ser burocrática o imponer costos excesivos. La convergencia con nuestros datos es directa: altos reportes de trámites/costos, baja inscripción en planillas/seguros y ausencia de beneficios, todo ello consistente con una estructura normativa que no logra inducir cumplimiento.

En la línea explicativa, Ruiz (2019) plantea que la informalidad es una respuesta “distorsionada” de economías sobre reguladas; Legua (2018) y Amarante (2016) añaden que esa sobrerregulación encarece el uso de trabajo formal y perpetúa escalas subóptimas, mientras que Chacaltana (2018) recuerda el “costo social” de la informalidad sobre infraestructura y

productividad. Nuestros hallazgos —percepción de ineficacia normativa, escasa supervisión y costos de formalización— son un correlato empírico de estas tesis: la sobrecarga regulatoria sin soporte efectivo ni incentivos reproducen la precariedad y los “equilibrios” informales.

Finalmente, las salidas propuestas por los propios empleadores —hacer atractiva la formalidad, inclusión financiera/bancarización y simplificación de trámites se alinean con el diagnóstico de la OIT (costos y trámites como barreras) y con la idea de que la política debe reducir fricciones y elevar el valor percibido de la formalidad (seguridad, capacitación, acceso a servicios públicos). Esta coherencia teórico-empírica refuerza la plausibilidad de las recomendaciones.

El aporte principal es la conexión causal práctica que establece el estudio entre ineficacia normativa, costos de cumplimiento y precariedad en un entorno comercial específico, reforzada por evidencia cualitativa y antecedentes de diferentes escalas (local, nacional y regional). Como límite, la naturaleza transversal de los datos impide atribuir cambios en el tiempo; futuras evaluaciones de impacto deberían medir qué tanto la simplificación de trámites y la bancarización inducen efectivamente tránsito hacia la formalidad en este mismo cuadrante.

La evidencia del mercado modelo de Huánuco es consistente con la literatura internacional, nacional y local: cuando la estructura normativa no reduce costos ni ofrece beneficios claros, y la fiscalización no corrige incumplimientos, la informalidad se vuelve racional para empleadores y termina socavando derechos. Por el contrario, donde se combinaron crecimiento, reglas pro-formalización e intervención sostenida, la informalidad sí disminuyó. En ese marco, las propuestas priorizadas por los propios actores —trámites más simples, incentivos financieros y bancarización— son pertinentes y teóricamente sólidas para detonar un círculo virtuoso de formalización en el cuadrante del mercado modelo de Huánuco.

## **CONCLUSIONES**

### **Primera conclusión**

Existe alto nivel de vulneración de los derechos laborales debido a la informalidad en las empresas que operan en el cuadrante de mercado del modelo Huánuco es causada principalmente por ineficiencia regulatoria (Cuadro 27), requisitos excesivos que dificultan la formalización (Cuadro 28), supervisión institucional limitada (Cuadro 29) y alto incumplimiento de las normas legales (Cuadro 30). Estos factores estructurales y de gestión institucional contribuyen al mantenimiento y reproducción de la informalidad en el sector.

### **Segunda conclusión**

La informalidad en la actividad laboral se genera por la ineficacia normativa, por las excesivas exigencias burocráticas y por la inadecuada supervisión de las autoridades estatales.

### **Tercera conclusión**

Las implicancias de la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, son la vulneración de los derechos de los trabajadores para percibir beneficios sociales, estabilidad laboral y seguridad en el trabajo.

### **Cuarta conclusión**

La solución para disminuir y/o erradicar la informalidad laboral y la vulneración de los derechos de los trabajadores materia de esta investigación serían: simplificación de los requisitos para acceder a la formalización de los comerciantes del cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, inclusión financiera y bancaria para las MYPES, empleadores y trabajadores.

## RECOMENDACIONES

**Primera recomendación:** A la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, Se recomienda optimizar y fortalecer el sistema de fiscalización laboral en el Mercado Modelo, mediante la ejecución de inspecciones periódicas, sistemáticas y focalizadas, complementadas con mecanismos sancionadores proporcionales y disuasivos. Esta estrategia permitirá reducir los niveles de incumplimiento normativo, así como mitigar la persistencia de la informalidad laboral identificada en el estudio.

**Segunda recomendación:** A la SUNAFIL Huánuco, se sugiere diseñar e implementar programas permanentes de capacitación, orientación y difusión normativa dirigidos a empleadores y trabajadores del Mercado Modelo, enfatizando los beneficios socioeconómicos de la formalización, los derechos laborales fundamentales y las obligaciones legales vigentes. Estas acciones contribuirán a reducir el desconocimiento normativo, uno de los factores que perpetúa el trabajo informal.

**Tercera recomendación:** A la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, se propone la articulación de programas de asesoría técnica especializada orientados a los pequeños comerciantes del Mercado Modelo, con el fin de facilitar su inscripción en la REMYPE, promover la adopción de prácticas empresariales formales y mejorar su gestión administrativa. Esta intervención permitiría fortalecer la transición hacia la formalidad y elevar los estándares laborales del sector.

**Cuarta recomendación:** A los Congresistas por Huánuco, se recomienda impulsar iniciativas legislativas orientadas a la simplificación administrativa, mediante la reducción de trámites, tiempos y costos asociados al proceso de formalización laboral, considerando la estructura económica y las limitaciones de los pequeños comerciantes locales. Estas reformas contribuirían a incrementar los niveles de formalización y a reducir la vulnerabilidad laboral observada en el diagnóstico.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amarante, V. (2016). *Desigualdad e informalidad. Un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*. Santiago de CEPAL, Serie de Políticas Sociales, número 100. <http://www.cepal.org/es/publicaciones/37856-desigualdad-informalidad-unanalisis-cinco-experiencias-latinoamericanas>.
- Aranzamendi, L. (2008). *Epistemología y la investigación cualitativa y cuantitativa en el Derecho*. (1.º ed) Lima: Editorial ADRUS.
- Batalla Sotelo, C. (2019). *Jornada laboral de 8 horas en el Perú cumple 100 años*, El Comercio, <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/jornada-laboral-8-horasperu-cumple-100-anos-hoy-cronica-noticia-ecpm-597798>.
- Boza, G. (2014). *Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho de Trabajo*. Themis.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. (5.º ed.) Lima: Editorial San Marcos.
- Castro Alarcón, H. F. (2020). *Vulneración de los derechos de igualdad y mínimo vital de los servidores públicos de Colombia en el salario base de cotización*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32404/ALARC%20ON%20VASQUEZ%20PIEDAD%20%20ROCIO%202019docx.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Centurión Santisteban, J. (2020). *El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7466/Centurion%20Santisteban%20Juan%20Jos%C3%A9%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ceplan, L (2017). *Economía informal en Perú: Situación actual y perspectivas*. Lima.
- Chacaltana, J. (2018). *Formalización en el Perú: tendencias y políticas a inicio del Siglo 21. Tesis de Doctorado en Economía*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7971>.
- Cuba, E. (2019). *La informalidad laboral*. El Comercio, pág. 1.
- Cuba, E. (31 de mayo de 2019). *La informalidad laboral*. El Comercio, pág. 1.
- De Lama, M (2018). *Acercamiento a la naturaleza del derecho laboral, criterios y principios de interpretación constitucional y contenido constitucional del derecho a la remuneración: crítica a los criterios del Tribunal Constitucional para resolver en cuestiones de reducción de remuneraciones*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem7-248-272.pdf>
- De Soto, H. (1989). *The Other Path: The Invisible Revolution in the Third Worlds*. New York: Harper and Row Publishers.
- García Valdivieso, E. S. (2016). *“Los Órganos de Control del Estado y la Informalidad Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas de la Ciudad de Tingo María - 2016”* (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Tingo María- Perú.
- Gutiérrez, D (2022). *Informalidad laboral en Colombia: un análisis regional*. (Tesis para optar el grado de magister en ciencias económicas). Elaborado por la Universidad Nacional de Colombia.
- Hernández et al. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Legua Bordon, S. E. (2017). *“El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro - 2017”*. (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima – Perú.

- Legua Bordon, S. E. (2018). *“El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro - 2017”*. (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.
- Neves, J (2019). *Derecho e informalidad. explicaciones alternativas a la relación entre el derecho laboral y la informalidad a partir del caso de gamarra*. (Tesis para optar el título de licencia en derecho). Elaborado por la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (08 de agosto de 2003). Obtenido de <http://www.ilo.org/global/lang>.
- Patricio, M (2021). *Informalidad laboral en Chile: evolución, determinantes y propuestas para América Latina*. (Tesis para optar el título de economía). Elaborado por la Universidad de Chile.
- Puntriano Rosas, C. (2017). *Jornada Intermitente: Análisis de la postura jurisprudencial*. Jurídica, Suplemento de análisis legal de El Peruano.
- Ramos, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. Editorial: Los alcances de una investigación
- ROJAS, M (2020). *Gamarra invisible: el principal emporio del país desde la perspectiva de sus trabajadores*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Consensos y Estudios Sociales.
- Ruiz Bravo, H. (2019). *“La Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las Microempresas en el mercado Cruz de Motupe del Distrito S.J.L, 2016”*. (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima - Penal.
- Segundo, S (2022). *La informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de tingo maría, 2017-2018*. (Tesis para optar el título de abogado). Elaborado en la Universidad de Huánuco.
- Toyoma Miyagusuku, J. y Vinatea Recoba, L. (2015). *Guía Laboral*. Gaceta jurídica.

Vallejo Lara, G. A. (2020). *Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7791/1/T3374-MDEM-Vallejo-Analisis.pdf>

Vilca et al. (2022). *Informalidad laboral en la construcción civil y costos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores en el distrito de Huánuco, 2021*. (Tesis para optar el título de contador). En la Universidad Hermilio Valdizan.

Vitteri Guevara, J. M. (2019). *Regimen Laboral de los trabajadores choferes de transporte público*. Gaceta Jurídica - Soluciones Laborales.

Yachas, A (2019). *Informalidad laboral y su incidencia en el derecho al trabajo de los trabajadores del mercado Brisas de Ate, año 2018*. (Tesis para obtener el título profesional de abogado). Elaborado por la universidad Cesar Vallejo.

Zapata, E. (2019). *¿Cómo se cuentan las horas extras?*, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, <https://emilianozapata.scjn.gob.mx/sites/default/files/derechos/2019-04/05.1HorasExtrasCT107-2018%5BTesis%5D.pdf>

Zelayaran Durand, M. (2010). *Metodología de la investigación jurídica*. Lima: Ediciones Jurídicas.

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Ibarra Miranda, W. (2026). *Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO DE INVESTIGACIÓN:** “*informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023*”

Tesista: Wilmer Williams Ibarra Miranda

Asesor: Alexander Nehemias Janampa Grados

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Indicadores	Metodología de la investigación
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023?</p> <p><b>Formulaciones específicas</b></p> <p>Fe1. ¿Por qué se genera la informalidad laboral y la vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Oe1. Explicar porque se genera la informalidad laboral y la vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El nivel de vulneración de derechos laborales, es alto, por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>He1.</b> La informalidad laboral y la vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco se genera porque: Existe en el derecho laboral mucha ineficacia normativa, asimismo existen normas legales que imponen requisitos excesivos, también por la falta de capacidad de los empresarios formales tributarios, finalmente por una carencia de una</p>	<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>Informalidad laboral.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fundamentos</li> <li>- Implicancias</li> <li>- Soluciones</li> </ul> <p><b>Variable dependiente:</b></p> <p>Vulneración de derechos laborales</p> <p><b>Dimensiones</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe en el derecho laboral mucha ineficacia normativa.</li> <li>- Existen normas legales que imponen requisitos excesivos.</li> <li>- La falta de capacidad de los empresarios formales tributarios</li> <li>- Carencia de una adecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas.</li> <li>- Incremento de derechos laborales vulnerados.</li> <li>- Incremento de desempleo.</li> <li>- Incremento de una cultura de informalidad laboral.</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p> <p><b>Población:</b> 856 expedientes 56</p>

<p>modelo de Huánuco, 2023?</p> <p>Fe2. ¿Cuáles son las implicancias de la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023?</p> <p>Fe3. ¿Cuál sería la solución para disminuir la informalidad laboral y la vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023?</p>	<p>mercado modelo de Huánuco, 2023.</p> <p>Oe2. Identificar las implicancias de la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.</p> <p>Oe3. Determinar una solución para disminuir la informalidad laboral y la vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.</p>	<p>adecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas.</p> <p><b>He2.</b> Las implicancias de la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, son: La vulneración al derecho a tener seguro, al derecho a tener sueldos fijos y el derecho a un puesto de trabajo asegurado.</p> <p><b>He3.</b> La solución para disminuir la informalidad laboral y la vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco son: El Estado debería hacer atractiva la formalidad, implementado una inclusión financiera y bancarización para las Mypes, empleadores y trabajadores, asimismo se debería disminuir los pasos para la formalización.</p>	<p>- Nivel</p> <p>- Derechos vulnerados</p>	<p>- El Estado debería hacer atractiva la formalidad.</p> <p>- El Estado debería implementar una inclusión financiera y bancarización para las Mypes, empleadores y trabajadores.</p> <p>- Se debería disminuir los pasos para la formalización.</p> <p>- Vulneración alta por la informalidad laboral.</p> <p>- Alto nivel de informalidad laboral.</p> <p>- Alto nivel de incumplimiento de las normas legales.</p> <p>- La vulneración al derecho a tener seguro.</p> <p>- Al derecho a tener sueldos fijos.</p> <p>- El derecho a un puesto de trabajo asegurado.</p>	<p>Empleadores 400</p> <p>Trabajadores 400</p> <p><b>Muestra:</b> 9 expedientes</p> <p>20 empleadores</p> <p>20 trabajadores</p> <p><b>Técnicas:</b> -Fichaje -Análisis documental.</p>
---	---	--	---	---	---

## ANEXO 2

### MATRIZ DE ANÁLISIS DE LAS ACTAS DE CONCILIACIÓN PROPORCIONADAS POR LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

N°	A ¿Se evidencia que el problema se genera por la informalidad laboral?		B ¿Se evidencia una adecuada inspección de cumplimiento de las leyes y normas, para una adecuada formalidad laboral?		C. ¿Se evidencia que existe en el derecho laboral mucha ineficacia normativa?		D. ¿Se evidencia la vulneración al derecho a tener seguro, al derecho a tener sueldos fijos y el derecho a un puesto de trabajo asegurado, por la informalidad laboral?		E. ¿Se evidencia muchos pasos para la formalización laboral?	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1.	-									
2.	-									
3.	-									
4.	-									
5.	-									
6.	-									
7.	-									
8.										
9.										

## ANEXO 3

### CUESTIONARIO DIRIGIDO A EMPLEADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Título de la investigación:** “Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023”

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: \_\_\_\_\_
- Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: \_\_\_\_\_
- Tiempo en el negocio: \_\_\_\_\_ años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente) Dimensión:**

**Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

##### **Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

13. ¿Se incumplén frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

##### **Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o

pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

## ANEXO 4

### CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

#### I. DATOS GENERALES

1. Edad: \_\_\_\_\_ años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---
4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Cuenta usted con un contrato laboral escrito que formalice su relación de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Se encuentra inscrito en planilla y afiliado a un sistema de seguridad

social o AFP?)?

- Sí
- No

8. ¿Percibe usted una remuneración mensual estable y fija por su trabajo?
- Sí
  - No
9. ¿Le otorgan beneficios laborales tales como CTS, gratificaciones o vacaciones pagadas?
- Sí, todos
  - Algunos
  - No recibe ninguno
10. ¿Dispone de un seguro de salud proporcionado por su empleo (EsSalud u otra entidad)?
- Sí
  - No
11. ¿Su jornada laboral se desarrolla bajo un horario fijo y establecido?
- Sí
  - No
  - Varía cada día
12. ¿Recibe el pago correspondiente cuando trabaja horas adicionales a su jornada normal?
- Sí
  - No
  - No aplica
13. ¿Considera que su puesto de trabajo es estable y no puede ser retirado sin una causa justificada?
- Sí
  - No
  - No lo sabe
14. ¿Posee usted conocimiento suficiente sobre sus derechos laborales como trabajador?
- Sí
  - Parcialmente
  - No
15. ¿Cree usted que en su centro de trabajo se respetan sus derechos laborales?
- Sí
  - Parcialmente
  - No

16. ¿Ha experimentado situaciones en las que considere que se vulneraron sus derechos laborales (por ejemplo: falta de pago, despido injustificado o maltrato)?

Sí

No

**ANEXO 5**  
**LAS GUÍAS DE OBSERVACIÓN CON ACTA**  
**DE CONCILIACIÓN**



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Trabajo

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO-HUÁNUCO

**S.A.E**

**EXPEDIENTE N° 002-2023-DGAT-HCO.**

**DENUNCIANTE: JOSE RAFAEL ZARATE MILANO**

**DOMICILIO: POSTA DE APARICIO POMARES - HUÁNUCO**

**DENUNCIADO: RAYMI CLUB PERU E.I.R.L.**

**DOMICILIO: JR. TARAPACA N° 599 - HUÁNUCO**

**MOTIVO: PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS**

**INICIADO: 03/01/2022**

**TERMINADO: 25-02-2023**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2023**



GOBIERNO REGIONAL  
HUÁNUCO

GERENCIA REGIONAL DE  
DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO  
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**SUMILLA: SOLICITO AUDIENCIA DE  
CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA  
LABORAL.**

**SEÑOR DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL  
EMPLEO DE HUÁNUCO.**

RECEBIDO  
MESA DE PARTES  
RUCRINO

03 ENE. 2023  
REGISTRO 0003  
FOLIO 2108  
FOLIO 05  
NOC 3625696 02266097

Yo JOSE RAFAEL ZARATE MILANO  
con DNI N° 000485478, con domicilio  
ubicado en POSTO DE APARUPOMANI

Referencia \_\_\_\_\_  
Distrito HUANUCO  
Provincia HUANUCO  
Departamento HUANUCO.

A usted atentamente digo:

Que, al amparo del D. Leg 910° y su reglamento D.S. N° 020-2001-TR Ley de  
Inspección de Trabajo y sus modificatorias, acudo a su despacho a fin de solicitar una  
Conciliación Administrativa contra mi ex empleador TRAYMI CLUB

PERAL E.I.R.L. con RUC N° 20610030921 Debidamente  
representado por el Sr. DARY DANIELLE ESQUIVEL MORI a  
quien se le notificará a su domicilio real ubicado en: JR. TARAPAL N°

599 Distrito HUANUCO Provincia HUANUCO  
Departamento HUANUCO, Referencia: \_\_\_\_\_  
y en la 2da. Dirección: \_\_\_\_\_

Distrito \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_ Departamento \_\_\_\_\_  
correo electrónico \_\_\_\_\_ con la finalidad  
que se cumpla con lo siguiente: PAGO DE REMUNERACIONES PASTAS,  
siendo mis datos laborales lo siguiente:

**DATOS LABORALES**

Nombre y Apellidos : JOSE RAFAEL ZARATE MILANO  
Fecha de Ingreso : 23 / 12 / 2022  
Fecha de Cese : 30 / 11 / 2022  
Cargo : AYUDANTE DE COCINA  
Sueldo : S/ 1100.00 SOLS antes S/ 200.00 SOLS

**ANEXO:**

1. Copia de DNI
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

N° de teléfono: 959 750 670  
N° de teléfono referencia: \_\_\_\_\_  
Correo: \_\_\_\_\_

**POR TANTO:**

A Ud. Señor Director solicito se sirva acceder a mi  
petición por ser de justicia.

Huánuco, 03 de ENERO de 2023

José Zarate.  
DNI N° 000485478











GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 002-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

EMPLEADOR : RAYMI CLUB PERU E.I.R.L.  
DOMICILIO : JR. TARAPACA N° 599 – HUÁNUCO – HUÁNUCO – HUÁNUCO  
TRABAJADOR(A) : JOSE RAFAEL ZARATE MILANO  
DOMICILIO : COSTADO DE LA POSTA DE APARICIO POMARES - HUÁNUCO

FECHA DE EMISIÓN: 03/01/2023

EXP. ADM. N° 002-2023

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. **NOTIFICO** a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 – 2do piso, el día **25 DE ENERO DE 2023. A HORA: 11:00 A.M.**, con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS**, solicitado por **JOSE RAFAEL ZARATE MILANO**. - Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona Jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsese **MULTA** de **1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA** (S/ 4,600.00) en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: Jose Rafael Zarate Milano.  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: .....  
DNI N° 000485478 FECHA: 03 / 01 / 23 HORA: 2:18  
FIRMA: Jose Zarate LUGAR: .....

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: KEVIN VALENZUELA BORJA  
FECHA: 03-01-2023 FIRMA: .....  
DNI N° ..... OBSERVACION: .....

Mayro N° 379  
Teléfono: (082) 511588  
www.drpehco.gob.com

Nuestro compromiso es contigo

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 002-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

EMPLEADOR : RAYMI CLUB PERU E.I.R.L.  
DOMICILIO : JR. TARAPACA N° 599 – HUÁNUCO – HUÁNUCO – HUÁNUCO  
TRABAJADOR(A) : JOSE RAFAEL ZARATE MILANO  
DOMICILIO : COSTADO DE LA POSTA DE APARICIO POMARES - HUÁNUCO

FECHA DE EMISIÓN: 03/01/2023

EXP. ADM. N° 002-2023

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. **NOTIFICO** a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 – 2do piso, el día **25 DE ENERO DE 2023, A HORA: 11:00 A.M.**, con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS**, solicitado por **JOSE RAFAEL ZARATE MILANO**. - Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA** de **1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA** (S/ 4,600.00) en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: Daryl Dantte Esquivel Mori  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: .....  
DNI N° 71668228 FECHA: 09.01.23 HORA: 4:25 PM  
FIRMA: [Firma] LUGAR: [Firma]

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: [Firma]  
FECHA: 09/01/23 FIRMA: [Firma]  
DNI N° ..... OBSERVACION: [Firma]



ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO  
OFICINA REGISTRAL HUANUCO  
N° Partida: 11182634



**INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS INDIVIDUALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA  
RAYMI CLUB PERU EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA  
RAYMI CLUB PERU EIRL**

REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS  
RUBRO: CONSTITUCIÓN  
A00001

**EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**

MEDIANTE ESCRITURA PÚBLICA DE FECHA 05/09/2022 EXTENDIDO ANTE NOTARIO PUBLICO DE HUANUCO CORINA LÓPEZ DE ISRAEL, SE CONSTITUYÓ UNA EMPRESA EN LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES SIGUIENTES:

**TITULAR:** DARYL DANIELLE ESQUIVEL MORI, ESTADO CIVIL SOLTERO(A) E IDENTIFICADO CON D.N.I N° 71668228.

**DENOMINACIÓN SOCIAL:** RAYMI CLUB PERU EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.

**ESTATUTO.**

**CAPITULO I.- DENOMINACIÓN, OBJETIVO, DURACIÓN, Y DOMICILIO.**

**ART. 1°.-** LA EMPRESA QUE SE CONSTITUYE, TIENE POR DENOMINACIÓN: "RAYMI CLUB PERU" EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, PUDIENDO USAR SU ABBREVIATURA "RAYMI CLUB PERU" EIRL.

**ART. 2°.- EL OBJETO DE LA SOCIEDAD:**

VENTA DE COMIDA, BEBIDAS, TABACO, ETC., COMERCIALIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS, IMPORTACIÓN Y EXPORTACIÓN, RESTOBAR, RESTAURANTE, COMIDA RÁPIDA, HOTEL, SALÓN DE EVENTOS, MULTISERVICIOS.

**ART. 3°.-** LA EMPRESA QUE SE CONSTITUYE ES DE DURACIÓN INDETERMINADA, INICIANDO SUS ACTIVIDADES DESDE LA FECHA DE SU INSCRIPCIÓN EN LOS REGISTROS PÚBLICOS DE LA JURISDICCIÓN PERTINENTE.

**ART. 4°.-** LA EMPRESA QUE SE CONSTITUYE TIENE COMO DOMICILIO EN EL DISTRITO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE HUANUCO, PUDIENDO APERTURAR SUCURSALES, OFICINAS Y/O AGENCIAS EN CUALQUIER LUGAR DE LA REGIÓN Y DE LA REPUBLICA.

**CAPITULO II.- DEL CAPITAL SOCIAL.**

**ART. 5°.-** EL CAPITAL DE LA EMPRESA ES LA CANTIDAD DE S/. 7,000.00 (SIETE MIL Y 00/100 SOLES), PAGADOS EN BIENES.

**CAPITULO III.- DE LOS ORGANOS DE LA EMPRESA.**

**ART. 6°.-** SON ORGANOS DE LA EMPRESA: EL TITULAR DE LA EMPRESA Y LA GERENCIA. EL RÉGIMEN QUE LES CORRESPONDE ESTA SEÑALADO EN EL DECRETO LEY N° 21621, ARTICULO 39 Y 50 RESPECTIVAMENTE Y DEMÁS NORMAS MODIFICATORIAS Y COMPLEMENTARIAS.

**ART. 7°.- EL TITULAR ES EL ÓRGANO MÁXIMO DE LA EMPRESA Y TIENE A SU CARGO LA DECISIÓN SOBRE LOS BIENES Y ACTIVIDADES DE ESTA, SE ASUME LA CALIDAD DE TITULAR POR LA CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA O POR ADQUISICIÓN POSTERIOR DEL DERECHO DEL TITULAR.**

**ART. 8°.- LA GERENCIA ES EL ÓRGANO QUE TIENE A SU CARGO LA ADMINISTRACIÓN Y REPRESENTACION DE LA EMPRESA. - SERA DESEMPEÑADO POR UNO O MAS PERSONAS NATURALES. - EL CARGO DE GERENTE ES INDELEGABLE. - EN CASO DE QUE EL CARGO DE GERENTE RECAIGA EN EL TITULAR, ESTE SE DENOMINARA TITULAR-GERENTE.**

**ART. 9°.- LA DESIGNACIÓN DEL GERENTE SERA EFECTUADO POR EL TITULAR, LA DURACIÓN DEL CARGO ES INDETERMINADO, PUDIENDO SER REVOCADO EN CUALQUIER MOMENTO.**

**CAPITULO IV.- DE LAS ATRIBUCIONES DEL GERENTE.**

**ART. 10°.- CORRESPONDE AL GERENTE:**

**sunarp**  
Superintendencia Nacional  
de los Registros Públicos

ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDR HUANCAYO  
OFICINA REGISTRAL HUANUCO  
N° Partida: 11182634

**INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS INDIVIDUALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA  
RAYMI CLUB PERU EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA  
RAYMI CLUB PERU EIRL**

ART. 18°. LOS DEMÁS CASOS QUE NO ESTUVIERAN PREVISTOS EN ESTE ESTATUTO, SE REGIRÁ POR LAS DISPOSICIONES DEL D.L. N° 21621.  
DISPOSICIONES TRANSITORIAS. - SE NOMERA A DARYL DANIELLE ESQUIVEL MORI, CON DNI N° 71668228, COMO TITULAR GERENTE DE LA EMPRESA, QUIEN DECLARA QUE ACEPTA EL CARGO Y QUE EJERCERÁ POR UN TIEMPO INDETERMINADO.

El título fue presentado el 06/09/2022 a las 01:57:55 PM hora, bajo el N° 2022-02633568 del Tomo Diario 0062. Derechos cobrados S/ 99.00 soles con Recibo(s) Número(s) 00087123-01.-HUANUCO, 21 de Setiembre de 2022. Presentación electrónica.

ZONA REGISTRAL N° VIII  
OFICINA REGISTRAL DE HUANCAYO

*[Firma]*  
EJECUTIVO DE REGISTROS  
REGISTRAR PÚBLICO



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año de la unión, la paz y desarrollo"

EXPEDIENTE N° 002- 2023-DGAT-HCD.

**CONSTANCIA DE ASISTENCIA**

En la ciudad de Huánuco, siendo las horas 11:00 a.m. del día 25 DE ENERO DEL AÑO 2023, se hizo presente ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco – Sub Dirección de Inspecciones de Trabajo – Servicio de Conciliación Administrativa Laboral, con el objeto de que se les asista en la solución de su conflicto; de una parte, el INVITADO: RAYMI CLUB PERU E.I.R.L., con RUC N° 20610030921, debidamente representada por su representante titula gerente DARYL DANIELLE ESQUIVEL MORI, identificada con DNI N° 71668228, en la partida registral N° 11182634 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Huánuco, con domicilio en el Jr. Tarapaca N° 599 del distrito, provincia y departamento de Huánuco. Se presentó a efectos de llevarse a cabo la Audiencia de Conciliación programada para el día de hoy, siendo la materia a tratar: PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS. La misma que tuvo el siguiente resultado: -----

**ASISTENCIA DE UNA DE LAS PARTES:** -----

Siendo las horas 11:00 a.m., luego de hacer el llamado respectivo, solo se verifico la presencia del invitado: RAYMI CLUB PERU E.I.R.L., con RUC N° 20610030921, debidamente representada por su representante titula gerente DARYL DANIELLE ESQUIVEL MORI, identificada con DNI N° 71668228 -----

**NO HABIENDO ASISTIDO LA PARTE SOLICITANTE** el Sr. JOSE RAFAEL ZARATE MILANO, identificado con DNI N° 000485478, con domicilio en el distrito de, provincia y departamento de Huánuco, pese a estar debidamente notificado y tener conocimiento del mismo. -----

Dándose por concluida la presente diligencia a horas 11:15 a.m., firmando la parte asistente en señal de conformidad, después que lo hizo la Autoridad Administrativa de Trabajo. -----



Handwritten signature and fingerprint of Daryl Danielle Esquivel Mori, with DNI 71668228 written below.



GOREHCO

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Trabajo

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO-HUÁNUCO

S.A.E

**EXPEDIENTE N° 050-2023-DGAT-HCO.**

**DENUNCIANTE: SHAKIRA YELA ESPIRITU SILVESTRE**

**DOMICILIO: PASAJE CARDENAS N° 149 - HUÁNUCO**

**DENUNCIADO: NELLY HILARIO LEON**

**DOMICILIO: JR. HUANUCO N° 612**

**MOTIVO: PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS**

**INICIADO: 03/02/2023**

**TERMINADO: 01-03-2023**  
23-02-23

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2023**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SUMILLA: SOLICITO AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL.

SEÑOR DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE HUÁNUCO.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO HUÁNUCO MESA DE PARTES RECIBIDO

03 FEB 2023 02:46 5:48 08 2691833 02313709

Yo, Shakira Espirito Silvestre con DNI N° 74652794, con domicilio ubicado en B. Cardenas N° 149 -

Huánuco Referencia Por lo Loguño Distrito Huánuco Provincia Huánuco Departamento Huánuco

A usted atentamente digo:

Que, al amparo del D. Leg 910° y su reglamento D.S. N° 020-2001-TR Ley de Inspección de Trabajo y sus modificatorias, acudo a su despacho a fin de solicitar una Conciliación Administrativa contra mi ex empleador: Nelly Hilario Leon

con RUC N° Debidamente representado por el Sr. quien se le notificará a su domicilio real ubicado en: Jr. Huánuco N° 612.

Distrito Huánuco Provincia Huánuco Departamento Huánuco Referencia: al estado del trabajo y en la 2da. Dirección: Jr. Huánuco 703

Distrito Huánuco Provincia Huánuco Departamento Huánuco correo electrónico con la finalidad que se cumpla con lo siguiente: Con el pago por los 17 días de trabajo siendo mis datos laborales lo siguiente:

DATOS LABORALES

Nombre y Apellidos : Shakira Yela Espirito Silvestre Fecha de Ingreso : 12 / 12 / 2022 Fecha de Cese : 31 / 12 / 2022 Cargo : atención al cliente (vendedoras) Sueldo : 51900

ANEXO:

- 1. Copia de DNI 2. 3.

N° de teléfono: 935912409 N° de teléfono referencia: Correo: shakiraespirito15@gmail.com

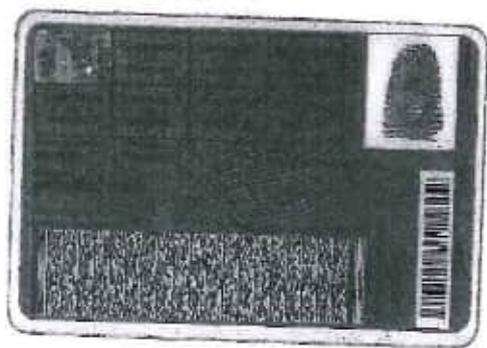
POR TANTO:

A Ud. Señor Director solicito se sirva acceder a mi

petición por ser de justicia.

Huánuco, 03 de Febrero de 2023.

DNI N° 74652794





GERENCIA REGIONAL DE  
DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO  
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 050-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

**EMPLEADOR : NELLY HILARIO LEON**  
**DOMICILIO : JR. HUÁNUCO N° 612 – HUÁNUCO – HUÁNUCO – HUÁNUCO**  
**TRABAJADOR(A) : SHAKIRA YELA ESPIRITU SILVESTRE**  
**DOMICILIO : PASAJE CARDENAS N° 149 – HUÁNUCO**

**FECHA DE EMISIÓN: 03/02/2023**

**EXP. ADM. N° 050-2023**

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. **NOTIFICO** a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayo N° 379 – 2do piso, el día **23 DE FEBRERO DE 2023, A HORA: 10:00 A.M.**, con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS**, solicitado por **SHAKIRA YOLA ESPIRITU SILVESTRE**. - Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA de 1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA (S/. 4,950.00)** en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: Shakira Yela Espiritu Silvestre  
 VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: .....  
 DNI N° 74652394 ..... FECHA: 03.10.2023 HORA: 05:55  
 FIRMA: [Firma] ..... LUGAR: .....

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: ROSA ELVIRA FERNANDEZ ZEVALLOS  
 FECHA: 03/02/2023 ..... FIRMA: [Firma] .....  
 DNI N° ..... OBSERVACION: .....

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 050-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

EMPLEADOR : NELLY HILARIO LEON  
DOMICILIO : JR. HUÁNUCO N° 612 – HUÁNUCO – HUÁNUCO – HUÁNUCO  
TRABAJADOR(A) : SHAKIRA YELA ESPIRITU SILVESTRE  
DOMICILIO : PASAJE CARDENAS N° 149 – HUÁNUCO

FECHA DE EMISIÓN: 03/02/2023

EXP. ADM. N° 050-2023

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. **NOTIFICO** a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayo N° 379 – 2do piso, el día **23 DE FEBRERO DE 2023, A HORA: 10:00 A.M.**, con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS**, solicitado por **SHAKIRA YOLA ESPIRITU SILVESTRE**. - Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona Jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA de 1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA (S/. 4,950.00)** en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: Miriam Miryo Vasquez  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: .....  
DNI N° 77693895 FECHA: 07/03/23 HORA: 11:25 PM  
FIRMA: [Signature] LUGAR: Huanuco

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: Dr. p. Luis Torocana  
FECHA: 07/02/23 FIRMA: [Signature]  
DNI N° ..... OBSERVACION: [Signature]

02

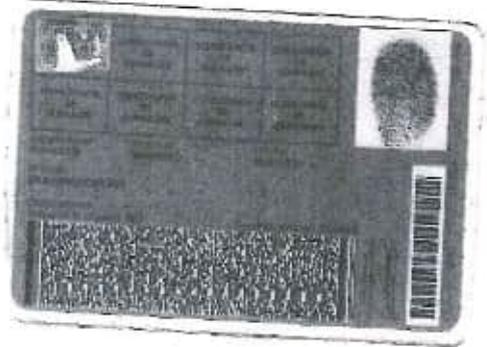
## CARTA PODER

Yo, **NELLY HILARIO LEON**, identificado con DNI N° 22436736, con RUC N° 10224367363, otorgo poder amplio y suficiente a la Sra. **RUT RAMIREZ CRISPIN**, identificada con DNI. N° 22992098, para la Audiencia de Conciliación a fin de que pueda conciliar y tomar las decisiones y con las facultades para que pueda firmar de acuerdo a la Cedula de Notificación N° 050-2023-SDIHSODGAT-HCO. En las oficinas de DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO – HUANUCO, Ubicado en el Jr. Mayro N° 379 – Huánuco.

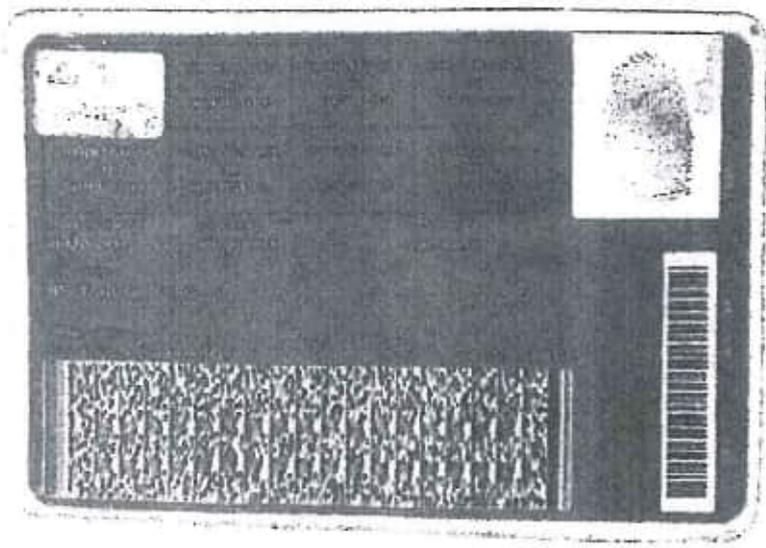
INSTRUMENTO PÚBLICO

*Nelly Hilario Leon*  
NELLY HILARIO LEON  
REPRESENTANTE

05



02



03

EXPEDIENTE N° 050-2023-DGAT-HCO.

**CONSTANCIA DE ASISTENCIA**

En la ciudad de Huánuco, siendo las horas **10:00 a.m.** del día **23 DE FEBRERO DEL AÑO 2023**, se hizo presente ante la **Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco – Sub Dirección de Inspecciones de Trabajo – Servicio de Conciliación Administrativa Laboral**, con el objeto de que se les asista en la solución de su conflicto; de una parte, la **INVITADA**: Nelly Hilario León, identificada con **DNI N° 22438736**, con domicilio en el Jr. Huánuco N° 612 del distrito, provincia y departamento de Huánuco. Quien otorgo carta poder simple de representación a la Sra. **RUT RAMIREZ CRISPIN**, identificada con **DNI N° 22992098**, con celular N° 963339794. Se presentó a efectos de llevarse a cabo la **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN** programada para el día de hoy, siendo la materia a tratar: **PAGO DE REMUNERACIÓN Y OTROS**. La misma que tuvo el siguiente resultado: -----

**ASISTENCIA DE UNA DE LAS PARTES:** -----

Siendo las horas **10:00 a.m.**, luego de hacer el llamado respectivo, solo se verifico la presencia de la **invitada**: Nelly Hilario León, identificada con **DNI N° 22438736**, con domicilio en el Jr. Huánuco N° 612 del distrito, provincia y departamento de Huánuco. Quien otorgo carta poder simple de representación a la Sra. **RUT RAMIREZ CRISPIN**, identificada con **DNI N° 22992098**. -----

No habiendo asistido la parte **SOLICITANTE** la Srta. **SHAKIRA ESPÍRITU SILVESTRE**, identificada con **DNI N° 74652794**, con domicilio en el Pje. Cardenas N° 149 del distrito, provincia y departamento de Huánuco, pese a estar debidamente notificado y tener conocimiento del mismo.-- -----

Dándose por concluida la presente diligencia a horas **10:15 a.m.**, firmando la parte asistente en señal de conformidad, después que lo hizo la Autoridad Administrativa de Trabajo. -----



*Ruth Ramirez*  
22992098

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Trabajo

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO-HUÁNUCO

GOREHCO

**No CONCILIADO**

**EXPEDIENTE N° 034-2023-DGAT-HCO.**

**SOLICITANTE : RAUL ANDRES MORALES LINO - REPRESENTADO**

**POR KARINA DOTILIA NIEVES CONDEZO**

**DOMICILIO : PASAJE SOBERON LAS MORAS - HUÁNUCO**

**INVITADO : WALTHER MORALES LINO**

**DOMICILIO : JR. HUÁNUCO N° 745 - HUÁNUCO**

**MOTIVO : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS.**

**INICIADO : 26/01/2023**

**TERMINADO : 14-03-2023. ✓**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2023**

01

Expediente N° : Sumilla : SOLICITA AUDIENCIA DE CONCILIACION

SEÑORES SUB DIRECCION DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORIA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

MORALES LINO RAUL ANDRES

debidamente identificado con DNI - 43762445, Q.E.V.G. con DNI, representado por Srta. Karina Otila, Miros Cond con DNI N° 40351152.

con domicilio en PSJE, SOBERON-LAS MORAS Nro.: 257 Piso: Mz.: Lote: Km.: IRL: Distrito HUANUCO

Telefono: 912723279 Mail: Ante ustedes con el debido respeto me presento y digo: Que, a fin de encontrar solución al conflicto en la relación laboral surgida, solicito invitar para audiencia de conciliación a:

MORALES LINO WALTHER

con RUC N° 10441433633, domiciliado en JR. HUANUCO Nro.: 745 Piso: Int.: Mz.: Lote: Kat.: Distrito HUANUCO Teléfono: Fax: Mail:

Considerando que los conceptos materia de mi pretensión son:

1- COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (C.T.S.)		0.00
2- VACACIONES		5,851.04
- No Gozadas		
- Indemnización Vacacional 2013-2018	2,562.50	
- Remuneración Vacacional 2013-2018	2,562.50	
- Simples 2018-2019	512.50	
- Truncas 2019-2020	213.54	
3- REMUNERACIONES INSOLUTAS; GRATIFICACIONES		0.00
Nro. Concepto		
4- INDEMNIZACION POR DESPIDO		0.00
5- OTROS		0.00
<b>TOTAL DE BENEFICIOS SOCIALES</b>	<b>S/.</b>	<b>5,851.04</b>

26 ENE 2023 02:52 5:02 3676008 07297665

Amparo mi solicitud en el numeral 52 del texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, artículo 2 y 27 del Decreto Legislativo N° 910, artículos 71°, 72° y 73° del D.S. N° 020-2001-TR y demás aplicables al presente procedimiento.

ANEXOS:

- 1.- Ficha on-line RENIEC del trabajador y Ficha SUNAT
- 2.- Dos Copias del Consolidado de Beneficios Sociales
- 3.- Dos Copias de la Solicitud de Audiencia de Conciliación
- 4.- Dos copias de REPORTE DE APORTES ONP, TESTIMONIO

Huanuco, (Lima) 26 de Enero de 2023

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - HUANUCO

Firma y Sello del Liquidador

Firma del Solicitante

**CONSOLIDADO DE BENEFICIOS SOCIALES**

Fecha : 26/01/2023

Página : 1

Nº Reg.: 260123.00015

**DATOS DEL TRABAJADOR**

Número Doc. Identidad : DNI - 43762445	Fecha de Ingreso : 1/08/2013
Apellido Paterno : MORALES	Fecha de Cese : 31/12/2019
Apellido Materno : LINO	Tiempo de Servicio : 6 Años 5 Meses 0 Días
Nombres : RAUL ANDRES	Motivo de Cese : OTROS
Categoría Laboral : EMPLEADO	

**DATOS DE BENEFICIOS SOCIALES (En Nuevos Soles)**

<b>C.T.S.</b> (D.S. 001-97-TR, D.S. 004-97-TR, D.L. 127-2005, D.S. 001-2001-TR, D.L. 115-2001, D.L. 018-2002, D.L. 057-2002, D.L. 013-2003, D.L. 004-2003)								<b>0.00</b>
- Monto a Depositar								0.00
- Interés por depósito no efectuado oportunamente								0.00
<b>VACACIONES</b> (D. Leg. 713, D.S. 012 - 92 - TR)								<b>5,851.04</b>
- No Gozadas (Art. 23º)		Años						
Indemnización Vacacional	2013-2018	5						2,562.50
Remuneración Vacacional	2013-2018	5						2,562.50
- Simple (Art. 22º)	2018-2019	1						512.50
- Truncos (Art. 22º)	2019-2020	5 Meses	0 Días					213.54
<b>REM. INSOLUTAS; GRATIF.</b> (LEY 27735, D.S. 005 - 2002 - TR) <b>INTERES LEGAL</b> (D. LEY 27920)								<b>0.00</b>
Nro.Orden	Concepto	Oportunidad Pago	Fecha Cálculo	Deuda	Interés	Total		
				0.00	0.00	0.00		
<b>INDEMNIZACION POR DESPIDO</b> (D.S. 003-97-TR: Art. 38 ó Art. 76)								<b>0.00</b>
<b>OTROS</b>								<b>0.00</b>
<b>TOTAL DE BENEFICIOS SOCIALES</b>						<b>S/.</b>		<b>5,851.04</b>

**Sello y Firma del Responsable**

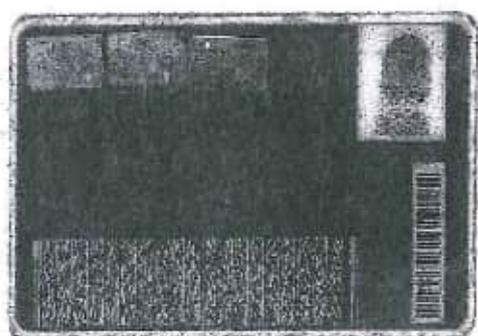
RECTORIA NACIONAL DE TRABAJO Y EMPLEO - HUANUCO  
 Rectoría Nacional de Trabajo y Empleo - Huanuco  
 Rectoría Nacional de Trabajo y Empleo - Huanuco  
 Rectoría Nacional de Trabajo y Empleo - Huanuco

**Observaciones**

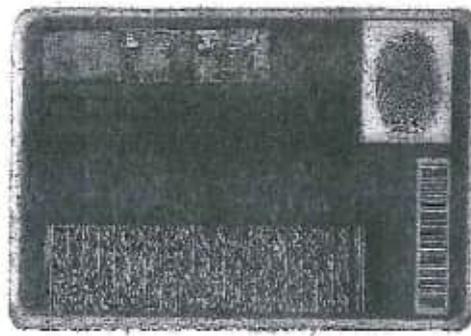
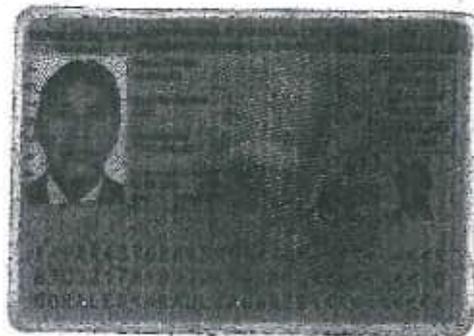
CALCULO REFERENCIAL SEGUN DOCUMENTOS EXHIBIDOS REPORTE DE APORTACIONES ONP Y MANIFESTACION DE LA VIUDA SRA. KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO. EL EMPLEADOR SE ENCONTRABA REGISTRADO COMO MICROEMPRESA.

03

03/



04  
04



18  
18



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

'Año de la unión, la paz y desarrollo'

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 034-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

EMPLEADOR : WALTER MORALES LINO  
DOMICILIO : JR.HUANUCO N°745 - HUANUCO  
TRABAJADOR(A) : RAUL ANDRES MORALES LINO (REPRESENTADO POR KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO)  
DOMICILIO : PASAJE SOBERON -LAS MORAS -HUANUCO

FECHA DE EMISIÓN: 26/01/2023

EXP. ADM. N° 034-2023

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. NOTIFICO a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 - 2do piso, el día **17 DE FEBRERO DE 2023**, **A HORA: 09:00 A.M.**, con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**, solicitado por **KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO** en representación de **RAUL ANDRES MORALES LINO**. - Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsle **MULTA** de **1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA** (S/ 4,950.00) en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral

**NOTA: NO OLVIDAR SU MASCARILLA Y PROTECTOR FACIAL.**



DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO HUANUCO  
SEGUN SU VALOR EN LA BOLETA  
WALTER MORALES LINO

**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: Karina Otilia Nieves Condezo  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: LIQUIDA  
DNI N°: 4435152 FECHA: 26/01/2023 HORA: 5:25  
FIRMA: Kp LUGAR: Huanuco

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: RODOLFO VALENZUELA BORTO  
Fecha: 26-01-2023 - Firma: [Signature]

Mayro N° 379  
Teléfono: (052) 511588  
www.drtpehco.gob.com

Nuestro compromiso es contigo

19  
19



GERENCIA REGIONAL DE  
DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO  
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

'Año de la Unidad, la paz y el desarrollo'

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 034-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

**EMPLEADOR : WALTER MORALES LINO**  
**DOMICILIO : JR. HUÁNUCO N° 745 - HUÁNUCO**  
**TRABAJADOR : RAUL ANDRES MORALES LINO (REPRESENTADO POR KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO)**  
**DOMICILIO : PASAJE SOBERON- LAS MORAS- HUÁNUCO**

**FECHA DE EMISIÓN: 26/01/2023**

**EXP. ADM. N° 034-2023**

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. NOTIFICO a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayo N° 379 – 2do piso, el día **17 DE FEBRERO DE 2023, A HORA: 09:00 A.M.**, con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**, solicitado por **KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO en representación de RAUL ANDRES MORALES LINO.** - Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA DE 1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA (S/. 4,950.00)** en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral

**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: Vanella Yosselin Savina Morales Rojas  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: Titular  
DNI N° 74628949 FECHA: 26 / 01 / 2023 HORA: 5:25  
FIRMA: [Firma] LUGAR: Huánuco

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: KEVIN VOLENEUSO ROSA  
FECHA: 26-01-2023 FIRMA: [Firma]  
DNI N° ..... OBSERVACION: .....

Mayro N° 379  
Teléfono: (062) 511588  
www.dirpeho.gob.com

Nuestro compromiso es contigo

20  
20



GERENCIA REGIONAL DE  
DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO  
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

\*Año de la Unidad, la paz y el desarrollo\*

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 034-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

EMPLEADOR : WALTER MORALES LINO  
DOMICILIO : JR. HUÁNUCO N° 745 - HUÁNUCO  
TRABAJADOR : RAUL ANDRES MORALES LINO (REPRESENTADO POR KARINA  
OTILIA NIEVES CONDEZO)  
DOMICILIO : PASAJE SOBERON- LAS MORAS- HUÁNUCO

FECHA DE EMISIÓN: 26/01/2023

EXP. ADM. N° 034-2023

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-IR. NOTIFICO a usted para que concurre a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 – 2do piso, el día 17 DE FEBRERO DE 2023, A HORA: 09:00 A.M., con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**, solicitado por **KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO en representación de RAUL ANDRES MORALES LINO**. -Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérselo **MULTA de 1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA (S/ 4,950.00)** en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral

**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: JHAR ANTHONY MORALES NIEVES  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: 71628916 TITULAR  
DNI N° 71628916 FECHA: 26 / 01 / 2023 HORA: .....  
FIRMA: ..... LUGAR: HCO.

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: KEVIN VALENBUENO BORJA  
FECHA: 26-01-2023 FIRMA: .....  
DNI N° ..... OBSERVACION: .....

Mayro N° 379  
Teléfono: (062) 511586  
www.drtpehco.gob.com

Nuestro compromiso es contigo

28  
28/



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**EXPEDIENTE N° 034- 2023-DGAT-HCO.**

**CONSTANCIA DE ASISTENCIA**

40851152  
RA

En la ciudad de Huánuco, siendo las horas 09:00 a.m. del día 17 DE FEBRERO DEL AÑO 2023, se hizo presente ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Huánuco - Sub Dirección de Inspección del Trabajo – Servicio de Conciliación Administrativa Laboral de Huánuco, con el objeto de que se les asista en la solución de su conflicto; de una parte, el Solicitante RAUL ANDRES MORALES LINO, identificado con DNI N° 43762445, debidamente representado por la Yanela Yosselin Savina Morales Nieves, identificada con DNI N° 71628919, Jhair Anthony Máximo Morales Nieves, identificado con DNI N° 71628916 y Andres Stefano Morales Nieves, identificado con DNI N° 79433767, mediante acta de protocolización de solicitud de sucesión intestada, extendido ante el notario de Huánuco Miguel Angel Espinoza Figueroa, con fecha 27 de octubre del 2021 debidamente inscrito en la partida electrónica N° 11175524 del registro de sucesiones intestada de la oficina registral de Huánuco, este último representado por su señora madre KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO, identificada con DNI N° 40351152, todos con domicilio en el Pje. Soberon N° 257 Las Moras del distrito, provincia y departamento de Huánuco, con celular N° 912743278. Se presentó a efectos de llevarse a cabo la Audiencia de Conciliación programada para el día de hoy, siendo la materia a tratar: "PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS."

71628916  
RA

**ASISTENCIA DE UNA DE LAS PARTES:** \_\_\_\_\_

43762445  
YB

Siendo las horas 09:00 a.m., luego de hacer el llamado respectivo, solo se verifico la presencia de la solicitante: RAUL ANDRES MORALES LINO, identificado con DNI N° 43762445, debidamente representado por la Yanela Yosselin Savina Morales Nieves, identificada con DNI N° 71628919, Jhair Anthony Máximo Morales Nieves, identificado con DNI N° 71628916 y Andres Stefano Morales Nieves, identificado con DNI N° 79433767, mediante acta de protocolización de solicitud de sucesión intestada, extendido ante el notario de Huánuco Miguel Angel Espinoza Figueroa, con fecha 27 de octubre del 2021 debidamente inscrito en la partida electrónica N° 11175524 del registro de sucesiones intestada de la oficina registral de Huánuco, este último representado por su señora madre KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO, identificada con DNI N° 40351152, todos con

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - HUÁNUCO

YANELA YOSSELIN SAVINA MORALES NIEVES  
DNI N° 71628919  
CALLE SAN JUAN DE LOS RIOS N° 100  
HUÁNUCO

Mayro N° 379  
Teléfono: (082) 511588  
www.drtpelco.gob.com

*Nuestro compromiso es contigo*

29  
29



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

domicilio en el Pje. Soberon N° 257 Las Moras del distrito, provincia y departamento de Huánuco.

**No habiendo asistido la parte invitada: Sr. MORALES LINO WALTHER**, identificado con DNI N° 44143363, persona natural con negocio con RUC N° 10441433633, con domicilio en el Jr. Huánuco N° 745 del distrito, provincia y departamento de Huánuco.—

Pese a estar debidamente notificado y tener conocimiento del mismo. Dándose por concluida la presente diligencia, a horas **09:15 a.m.**, firmando la parte asistente en señal de conformidad, después que lo hizo la Autoridad de Trabajo. —

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - HUÁNUCO  
*[Signature]*  
ROSA ELVIRA FERNANDEZ ZEVALLOS  
CONCELEJADA DE LA D.R.T.P. HUÁNUCO  
REGISTRADA EN EL N° 110

*[Signature]*  
74628919

*[Signature]*  
71628916

*[Signature]*  
24035115

2/24



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"AÑO DE LA UNIÓN, LA PAZ Y DESARROLLO"

**EXPEDIENTE N° 034 - 2023-DGAT-HCO.**

**CONSTANCIA DE ASISTENCIA**

En la ciudad de Huánuco, siendo a horas 04:00 p.m. del día 14 DE MARZO DEL AÑO 2023, se hicieron presentes ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco – Sub Dirección de Inspecciones de Trabajo – Servicio de Conciliación Administrativa Laboral, con el objeto de que se les asista en la solución de su conflicto; la parte **SOLICITANTE**: RAUL ANDRES MORALES LINO, identificado con DNI N° 43762445, debidamente representado por la Yanela Yosselin Savina Morales Nieves, identificada con DNI N° 71628919, Jhair Anthony Máximo Morales Nieves, identificado con DNI N° 71628916 y Andres Stefano Morales Nieves, identificado con DNI N° 79433767, mediante acta de protocolización de solicitud de sucesión intestada, extendido ante el notario de Huánuco Miguel Angel Espinoza Figueroa, con fecha 27 de octubre del 2021, debidamente inscrito en la partida electrónica N° 11175524 del registro de sucesiones intestada de la oficina registral de Huánuco, este último representado por su señora madre KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO, identificada con DNI N° 40351152, todos con domicilio en el Pje. Soberon N° 257 Las Moras del distrito, provincia y departamento de Huánuco, con celular N° 912743278; y la parte el **INVITADA**: Sr. MORALES LINO WALTHER, identificado con DNI N° 44143363, (Persona natural con negocio), con RUC N° 10441433633, con domicilio en el Jr. Huánuco N° 745 del distrito, provincia y departamento de Huánuco, con celular N° 914801753. Las partes se presentaron con la finalidad de llevar a cabo la diligencia de CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS. La misma que tuvo el siguiente resultado: \_\_\_\_\_

En este acto la Autoridad Administrativa de Trabajo, invita a las partes a una Conciliación Administrativa Laboral; la diligencia de conciliación **NO PROSPERÓ** por mantener posiciones contrapuestas respecto de la pretensión del solicitante, dejando a salvo el derecho de la parte del trabajador de hacerlo valer en la instancia judicial correspondiente.

Con lo que concluyó la presente audiencia de conciliación, firmando los asistentes en señal de conformidad. \_\_\_\_\_



Handwritten signatures and fingerprints with DNI numbers: 73628919, 71628916, 40351152, and 44143363.

Mayra N° 379  
Teléfono: (062) 511588  
www.dtrpshco.gob.com

Nuestro compromiso es contigo



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Trabajo

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO-HUANUCO

GOREHCO

CONCILIADO

EXPEDIENTE N° 371 - 2023-DGAT-HCO.

SOLICITANTE : GUÍSELLA EUGENIA POMA GARGATE

DOMICILIO : JR. TAMBO N° 215 - AMARILIS - HUÁNUCO.

INVITADO : TU AMIGO EMPRENDEDOR 3E SOCIEDAD ANONIMA  
CERRADA

DOMICILIO : JR. TARAPACA NRO. 591 HUANUCO - HUANUCO -  
HUANUCO

MOTIVO : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS.

INICIADO : 31/10/2023.

TERMINADO : 22-11-23

HUÁNUCO - PERÚ

2023



23 OCT 2023  
 2056 9:39  
 43 08849 02653769

Expediente N° : Sumilla : SOLICITA AUDIENCIA DE CONCILIACION

**SEÑORES SUB DIRECCION DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORIA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO**

**POMA GARGATE GUISELLA EUGENIA**

debidamente identificado con DNI - 42984900

con domicilio en JR. TAMBO- ALTURA DE LA CDRA. 8 DEL JR. MICAELA BASTIDAS

Nro.: 215 Piso: Mz.: Lote: Km.: Int.: Distrito AMARILIS

Telefono: 970385728 Mail:

Ante ustedes con el debido respeto me presento y digo:

Que, a fin de encontrar solución al conflicto en la relación laboral surgida, solicito invitar para audiencia de conciliación a:

**TU AMIGO EMPRENDEDOR 3E SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**

con RUC N° 20602734341, domiciliado en JR. TARAPACA

Nro.: 591

Piso: Int.: Mz.: Lote: Km.: Distrito HUANUCO

Telefono: Fax: Mail:

Considerando que los conceptos materia de mi pretensión son:

1- COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (C.T.S.)	0.00	
2- VACACIONES	338.82	
- No Gozadas		
Indemnización Vacacional	0.00	
Remuneración Vacacional	0.00	
- Simples 2022-2023	256.25	
- Truncas 2023-2024	62.57	
3- REMUNERACIONES INSOLUTAS; GRATIFICACIONES	1,057.75	
Nro. Concepto	Total	
001 REMUNERACIONES INSOLUTAS OCTUBRE 2023	1,057.75	
4.- INDEMNIZACION POR DESPIDO	398.84	
5.- OTROS	0.00	
<b>TOTAL DE BENEFICIOS SOCIALES</b>	<b>S/. 1,795.41</b>	

Amparo mi solicitud en el numeral 52 del texto Unico de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, artículo 2 y 27 del Decreto Legislativo N° 910, artículos 71°, 72° y 73° del D.S.N° 020-2001-TR y demás aplicables al presente procedimiento.

**ANEXOS:**

- 1.- Ficha on-line RENIEC del trabajador y Ficha SUNAT
- 2.- Dos Copias del Consolidado de Beneficios Sociales
- 3.- Dos Copias de la Solicitud de Audiencia de Conciliación
- 4.- Dos copias de BOLETA DE PAGO Y CONSTATAción POLICIAL

Lima, 31 de Octubre de 2023

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - HUANUCO  
 C.P.C. Jenny Jhonathan Vachillo  
 Firma y Sello del Liquidador

Firma del Solicitante





## CONSOLIDADO DE BENEFICIOS SOCIALES

Fecha : 31/10/2023

Página : 1

Nº Reg.: 311023.0002

DATOS DEL TRABAJADOR	
Número Doc. Identidad : DNI - 42984900	Fecha de Ingreso : 1/09/2022
Apellido Paterno : POMA	Fecha de Cese : 28/10/2023
Apellido Materno : GARGATE	Tiempo de Servicio : 1 Años 1 Meses 28 Días
Nombres : GUISELLA EUGENIA	Motivo de Cese : DESPIDO
Categoría Laboral : EMPLEADO	

DATOS DE BENEFICIOS SOCIALES (En Nuevos Soles)			
<b>C.T.S.</b> (D.S. 001-97-TR, D.S. 004-97-TR, D.U. 127-2000, D.S. 001-2001-TR, D.U. 115-2010, D.U. 019-2002, D.U. 057-2002, D.U. 013-2003, D.U. 024-2003)			<b>0.00</b>
- Monto a Depositar			0.00
- Interés por depósito no efectuado oportunamente			0.00
<b>VACACIONES</b> (D. Ley. 713, D.S. 012 - 92 - TR)			<b>338.82</b>
- No Gozadas ( Art. 23º )	Años		
Indemnización Vacacional	0		0.00
Remuneración Vacacional	0		0.00
- Simples ( Art. 22º )	2022-2023		256.25
- Truncas ( Art. 22º )	2023-2024	1 Meses 28 Días	82.57
<b>REM. INSOLUTAS; GRATIF. ( LEY 27735, D.S. 005 - 2002 - TR) INTERES LEGAL (D. LEY 25920)</b>			<b>1,057.75</b>
Nro.Orden	Concepto	Oportunidad Pago	Fecha Cálculo
001	REMUNERACIONES INSOLUTAS OCTUBRE 2023	28/10/2023	28/10/2023
			Deuda
			1,057.75
			Interés
			0.00
			Total
			1,057.75
<b>INDEMNIZACION POR DESPIDO</b> ( D.S. 003-97-TR: Art. 38 ó Art 76)			<b>398.84</b>
<b>OTROS</b>			<b>0.00</b>
<b>TOTAL DE BENEFICIOS SOCIALES</b>			<b>S/. 1,795.41</b>

### Sello y Firma del Responsable

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO - HUANCICO

C.P.E. - JESSICA LEÓN CASHIJO  
EQUIPO DE CONSULTORA

### Observaciones

CALCULO REFERENCIAL SEGUN DOCUMENTOS EXHIBIDOS BOLETAS DE PAGO, CONSTATAACION POLICIAL Y MANIFESTACION DE LA TRABAJADORA. EL EMPLEADOR ES UNA MICROEMPRESA ACREDITADA EN EL REMYPE.

ESTA LIQUIDACION ES UNICAMENTE DE CARACTER REFERENCIAL Y NO INCLUYE LOS DESCUENTOS DE I.F.Y

POLICIA NACIONAL DEL PERU  
REGPOL - HUANUCO

COMISARIA PNP  
HUÁNUCO

Fecha Imp : 31/10/2023 08:26 Hrs

O.P Imp. : SO/TCO/3A PNP ELIZABETH ROSANA PARDO  
COTRINA

Nro de Orden : 27815089 Clave : Mdxgu1A

-COPIA CERTIFICADA GRATUITA - D.L 1246

EL SR MAYOR PNP COMISARIO DE LA SSUU DE : HUANUCO

QUE SUSCRIBE , CERTIFICA

QUE EN EL SISTEMA INFORMATICO DE DENUNCIAS POLICIALES, EXISTE UNA CUYO TENOR LITERAL ES EL SIGUIENTE :

Tipo	OCURRENCIA	Fecha y Hora Registro	31/10/2023 07:33:36 Hrs.
Formalidad	ESCRITA	Fecha y Hora Hecho	30/10/2023 12:00:00 Hrs.
Condición de la Denuncia	[GPI] OCURRENCIA DE CALLE Nro : 215		



Código QR

TIPIFICACION

- HECHOS DE INTERES POLICIAL/INTERVENCION POLICIALES/CONSTATAcion POLICIAL EFECTUADA/CONSTATAcion POLICIAL EFECTUADA.

LUGAR DEL HECHO

HUANUCO / HUANUCO / HUANUCO / OTROS JR. TARAPACÁ; 591

SOLICITANTE

- 1) GUISELLA EUGENIA POMA GARGATE(38), CON FECHA DE NACIMIENTO 03/04/1985 , ESTADO CIVIL : SOLTERO(A), CON DOCUMENTO DE IDENTIDAD DNI NRO - 42084000, DIRECCION : HUANUCO / HUANUCO / AMARILIS N°R LLOQUE YUPANQUI 263 PAUCARBAMBA

CONTENIDO

- ACTA DE CONSTATAcion —EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO, SIENDO LAS 12:00 HORAS DEL DIA DE LA FECHA 30/10/23, EL INSTRUCTOR S3 PNP FALCON BEDOYA JOABEL ÁNGEL IDENTIFICADO CON DNI N°71717248, FUIMOS COMUNICADOS MEDIANTE LLAMADA TELEFÓNICA DE LA COMISA DE HUÁNUCO, PARA REALIZAR UNA CONSTATAcion POLICIAL DE DESPIDO ARBITRARIO DE LA SRTA. POMA GARGATE GUISELLA EUGENIA IDENTIFICADA CON DN N°42984900, A MERITO DEL OFICIO N°40-202 -GRH-GROS/DIRTPE/SDIT/EAEC, NOS CONSTITUIMOS A "TU AMIGO EMPRENDEDOR DE S.A.C", UBICADO EN EL JR. TARAPACÁ N°591 N HUÁNUCO, REF. (FRENTE TURISMO CENTRAL), SITO EN EL LUGAR ANTES MENCIONADO NOS ENTREVISTAMOS CON LA PERSONA DE ESPIRITU MATOS LEO 84), IDENTIFICADO CON DNI N°42519331, CASADO, SUPERIOR, DOMICILIADO EN E L JR. ANCASH N°210 N PAUCARBAMBILLA, EL MISMO QUIEN OCUPA EL CARDO DE GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA "TU AMIGO EMPRENDEDOR S.A.C", EL MISMO QUIEN SE ENCUENTRA DEN COMPAÑIA DE SU ABOGADA, REPRESENTANTE SHAHUANO QUEZADA SHIRLEY KATHERINE 829), IDENTIFICADO CON DNI N°71970884 CON REG CAP: 3543, REFIRIENDONOS QUE HABIA REGULARIDADES EN SU EMPRESA POR LO CUAL LE DIERON A LA SEÑORITA POMA GARGATE GUISELLA EUGENIA LE HABIAN DADO UNA SEMANA DE VACACIONES Y PREVIAMENTE LLAMADA TELEFÓNICA POR PARTE DEL GERENTE GENERAL EL HABRIA INFORMADO EL MOTIVO DE SU DESPIDO POR DIFERENTES MOTIVOS QUE ESTABA PASANDO EN DICHA EMPRESA Y TAMBIEN LE DIO A CONOCER QUE SE FUERA POR LA PUERTA GRANDE Y QUE NO LE QUIERA PERJUDICAR SU RÉCOR LABORAL, AGREGADO A ELLO, EL GERENTE GENERAL MENCIONA QUE LAS REFERENCIAS DE AL REFFERRIDA HACIA OTRAS INSTITUCIONES, SIEMPRE SERAN LAS MEJORES, A EFECTOS DE NO PERJUDICAR LABORALMENTE, ES TODO LO QUE SE DA CUENTA A AL SUPERIORIDAD PARA LOS FINES DEL CASO, —SIENDO LAS 13:07, HORAS DEL MISMO DIA SE DA POR CONCLUIDO LA PRESENTE DILIGENCIA FORMANDO LOS PARTICIPANTES EN SERIAL DE CONFORMIDAD.

RESOLUCION

- SE OBRAS COMO CONSTANCIA NRO : , FECHA : 31/10/2023, AUTORIDAD : OTROS - , OFIC. ATENCION : , ASUNTO : , FORMULADO POR : COMISARIA HUÁNUCO - REGPOL - HUANUCO

INTERVINIENTE : SO.3RA PNP JOABEL ANGEL FALCON BEDOYA  
AUTENTICADOR 1 : SO.2DA PNP PEDRO MARTEL CONTRERAS  
AUTENTICADOR 2 : MAYOR PNP VARGAS RAMOS, JOSE CARLOS



*[Signature]*

SA - 3100457  
Elizabeth R. Pardo Cot  
S73 PNP  
VARGAS RAMOS CERT

TU AMIGO EMPRENDEDOR SE  
SOCIIDAD ANONIMA CERRADA  
R. TAMPACA NRO. 323 -- HUANUCO

D.S. N° 001-98-TR y D.S. N° 017-2001-TR Empleados y Obreros  
**BOLETA DE PAGO**  
Mes de : Septiembre - 2023

R.U.C. 2060734341

Apellidos y Nombres : POMA GARGATE, GABRIELA EUGENIA  
Ocupación Especifica : CAJERA  
AFP / ONP : INTEGRA  
CUSSP : E113100P0A037

N° de días : 30  
N° de horas : 192

D.N.I. : 42984900  
Fecha Ing. : 01-09-2022  
Fecha Cese : --  
MENSUAL

REMUNERACIONES		DESCUENTOS		APORTACIONES DEL EMPLEADOR	
Remuneración Básica	1,025.00	AFP Fondo de Pensiones	102.50	EsSalud	92.75
Asignación Familiar		AFP Cuenta Variable	15.88	S.C.T.R.	
Bonificación/Comisión		AFP Seguro	18.86		
Bonificación		ONP			
Vacación		Adelantos			
Horas Extras		Descuento Judicial			
Período		Faltas			
Domical		Tardanzas			
Movilidad		Pago de Grat. Dic. 16/12/07			
Préstamo Alimentario		Rta de 5 Categorías			
CTS Cálculo mensual		+ Vida			
CTS Liquidación final	170.00	Otros			
Condiciones de trabajo		Otros			
Otros					
Otros					
<b>REMUNER. AFECTA</b>	<b>1,025.00</b>	<b>TOTAL DESCUENTOS</b>	<b>137.25</b>	<b>TOTAL APORTE</b>	<b>92.25</b>
<b>REMUNER. BRUTA</b>	<b>1,195.00</b>	<b>NETO A PAGAR</b>	<b>SI,</b>	<b>1,057.75</b>	

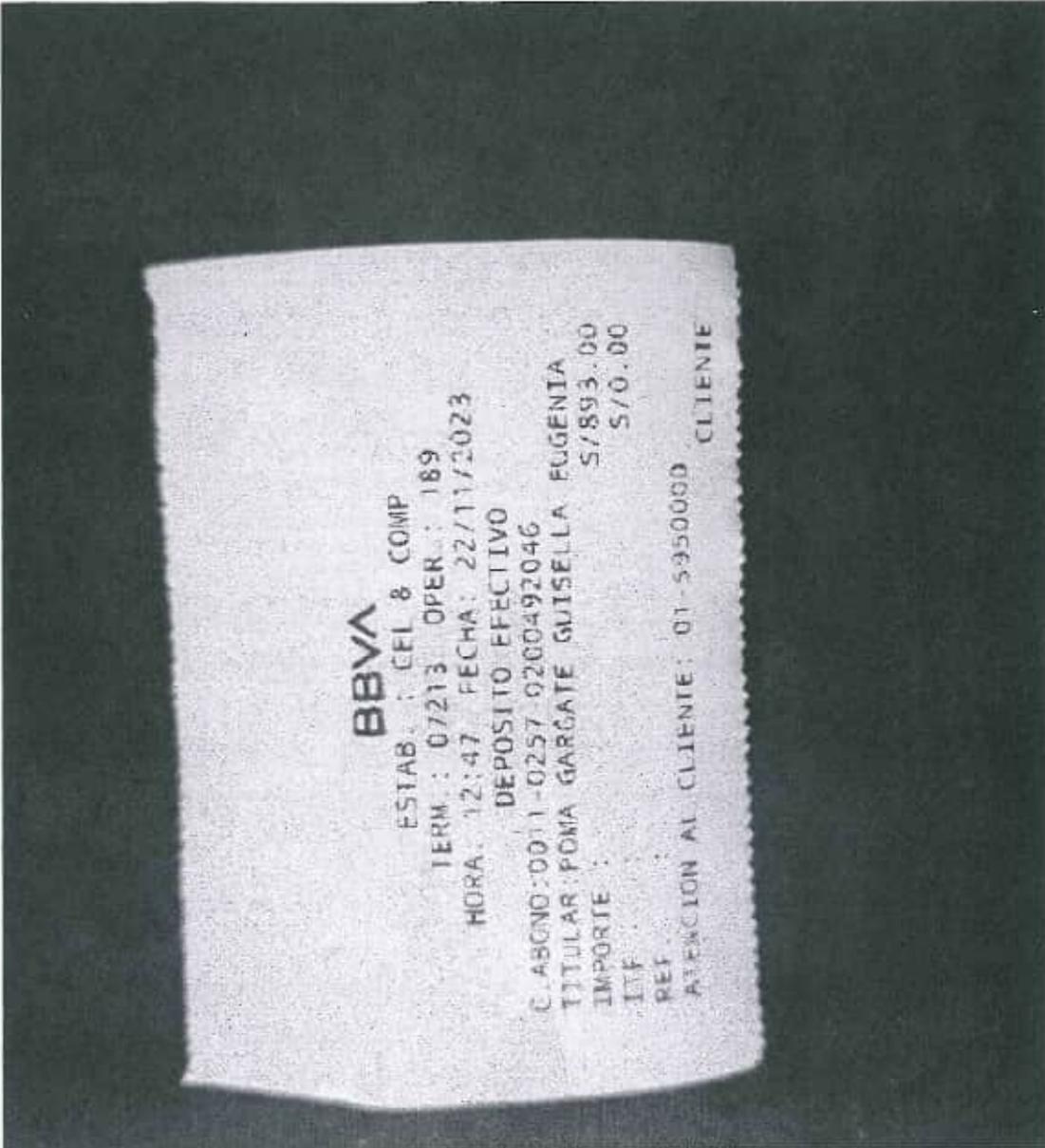
EMPRESARIO  
TU AMIGO EMPRENDEDOR SE

*Espinoza Matos Katherine E.*  
JEFA DE OPERACIONES  
Empleador

*[Firma]*  
RECI BIEN RECIBIDA  
Recibi Obrero



Huanuco, 30 de Septiembre del 2023



**BBVA**

ESTAB.: CEL & COMP

TERM.: 07213 OPER.: 189

HORA: 12:47 FECHA: 22/11/2023

DEPOSITO EFECTIVO

C.ABCNO:0011-0257-9260492046

TITULAR: POMA GARGATE GUISELLA EUGENIA

IMPORTE: 5/893.00

ITF: 5/0.00

REF: ATENCION AL CLIENTE: 01-5950000

CLIENTE: CLIENTE

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**EXPEDIENTE N° 371- 2023-DGAT-HCO.**

**ACTA DE CONCILIACIÓN N° 161 – 2023 - DRTPE**

En la ciudad de Huánuco, siendo las horas 11:00 a.m. del día 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2023, se hicieron presentes ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Sub Dirección de Inspección del Trabajo – Área de Conciliación Administrativa de Huánuco, con el objeto de que se les asista en la solución de su conflicto; la parte **SOLICITANTE**: **GUISELLA EUGENIA POMA GARGATE**, identificada con DNI N° 42984900, con domicilio en el Jr. Tambo N° 215 del distrito de Amarilis, provincia y departamento de Huánuco, con celular N° 970385728. \_\_\_\_\_

y la parte **INVITADA**: la empresa denominada: **TU AMIGO EMPRENDEDOR 3E SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**, con RUC N° 20602734341, debidamente representada por su gerente general Sr. **ESPIRITU MATOS LEO**, identificado con DNI N° 42519331, como consta inscrito en la partida electrónica N° 11151437 del Registro de Personas Jurídicas de la oficina registral de Huánuco, con domicilio en el Jr. Tarapaca N° 591 del distrito, provincia y departamento de Huánuco, con celular N° 966821222. —

Las partes se presentaron con la finalidad de llevar a cabo la diligencia de **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL** sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**. La misma que tuvo el siguiente resultado: \_\_\_\_\_

Iniciada la Audiencia de Conciliación se procedió a informar a las partes sobre el procedimiento conciliatorio, su naturaleza, características fines y ventajas. Asimismo, se señaló a las partes las normas de conducta que deberán observar. \_\_\_\_\_

**HECHOS EXPUESTOS EN LA SOLICITUD:**

La solicitante presentó la solicitud para un procedimiento de conciliación administrativa de conformidad con el D. Leg. 910 (parte vigente), con la finalidad de que el ex empleador le haga efectivo el **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**. \_\_\_\_\_

**DESCRIPCIÓN DE LAS CONTROVERSIAS:**

**PRIMERO:** En este acto el Invitado manifiesta que la solicitante ha prestado sus servicios como cajera, en aras de llegar a una solución armoniosa de la controversia presentada ante este Despacho el Invitado mediante su representante reconoce que se le adeuda el **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**, a la solicitante la suma de **S/ 1,723.08 (MIL SETECIENTOS VEINTES CON 08/100 SOLES)**, monto que fue cancelado en su totalidad de la siguiente manera: \_\_\_\_\_

la suma de **S/ 830.00 (OCHOCIENTOS TREINTA CON 00/100 SOLES)**, en dinero en efectivo en este acto ante la autoridad de Trabajo en las instalaciones del servicio de Conciliación Administrativa Laboral (copia de los billetes se adjunta la presente expediente), la solicitante manifiesta que se encuentra conforme con el monto de dinero recibido y la suma de **S/ 893.08 (OCHOCIENTOS NOVENTA Y TRES CON 08/100 SOLES)**, mediante un depósito bancario a la cuenta de ahorros de la solicitante N° \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - HUANUCO  
CALLE J. TAMBO N° 215 - AMARILIS  
RUC: 20602734341  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - HUANUCO  
CALLE J. TAMBO N° 215 - AMARILIS  
RUC: 20602734341



Jr. Mayro N° 379 – Huánuco

<http://direcciontrabajo.regionhuano.gov.pe>

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

001102570200492046 del Banco Continental - BBVA, el día 22 de noviembre del 2023. Verificado por la autoridad de Trabajo en las instalaciones de la oficina de Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco. -----

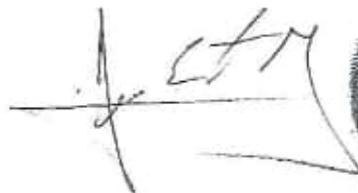
**SEGUNDO:** La solicitante se muestra conforme con el monto de dinero depositado y estipulado en la cláusula primera. -----

**TERCERO:** El presente documento constituye **TITULO EJECUTIVO** de conformidad con la Ley Procesal de Trabajo. -----

**VERIFICACIÓN DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS:**

En este acto la abogada **ROSA ELVIRA FERNÁNDEZ ZEVALLOS**, identificada con DNI N° **40944740**, con registro del I.C.A.H. N° **2391**, CONCILIADORA, con registro N° **32020**, - abogada del área de Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, procede a verificar la legalidad de los Acuerdo Adoptados por las partes conciliantes motivo por el que se da por finalizado la audiencia y el procedimiento conciliatorio. -----

Leído el presente texto, los conciliantes manifiestan su conformidad con el mismo, firmando el acta, después que lo hizo la Autoridad Administrativa de Trabajo. -----





GOREHCO

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Trabajo

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO-HUÁNUCO

CONCILIADO

**EXPEDIENTE N° 056-2023-DGAT-HCO.**

**DENUNCIANTE: LEONARDO FLORES EDUAN RONALD**

**DOMICILIO: AA.HH. CANTERAS DE LLICUA MZ A LOTE 5 - AMARILIS**

**DENUNCIADO: PECUARIA EL GRANJERO S.R.L.**

**DOMICILIO: JR. AYACUCHO N° 308 - HUÁNUCO**

**MOTIVO: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**

**INICIADO: 16/02/2023**

**TERMINADO: 09~03-2023 ✓**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2023**

Expediente N° : Sumilla : SOLICITA AUDIENCIA DE CONCILIACION

SEÑORES SUB DIRECCION DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORIA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

**LEONARDO FLORES EDUAN RONALD**

debidamente identificado con DNI - 45823257

con domicilio en AA. HH. CANTERAS DE LLICHA

Nro: Pise: Ma: A Lote: 5 Km: 1 Urb: Distrito AMARILIS

Teléfono: 937561009 Mail:

Ante ustedes con el debido respeto me presento y digo:

Que, a fin de encontrar solución al conflicto en la relación laboral surgida, solicito invitar para audiencia de conciliación:

**PECUARIA EL GRANJERO S.R.L.**

con RUC N° 20489747678, domiciliado en JR. AYACUCHO

Pise: Lote: Ma: Lote: Km: Distrito HUANUCO

Teléfono: Fax: Mail:

Nro.: 308

Considerando que los conceptos materia de mi pretensión son:

1- COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (C.T.S.)	13,932.28
2- VACACIONES	14,492.50
- No Gozadas	
- Indemnidad de Vacacional 2013-2020	6,510.00
- Resarcimiento Vacacional 2013-2020	6,510.00
- Simple	930.00
- Trunca	542.50
3- REMUNERACIONES ABSOLUTAS GRATIFICACIONES	13,268.85
001 FIESTAS PATRIAS 2014	750.00
002 BONIF. EXTR. 2%	67.50
003 NAVIDAD 2014	750.00
004 BONIF. EXTR. 2%	67.50
005 FIESTAS PATRIAS 2015	750.00
006 BONIF. EXTR. 2%	67.50
007 NAVIDAD 2015	750.00
008 BONIF. EXTR. 2%	67.50
009 FIESTAS PATRIAS 2016	750.00
010 BONIF. EXTR. 2%	67.50
011 NAVIDAD 2016	750.00
012 BONIF. EXTR. 2%	67.50
013 FIESTAS PATRIAS 2017	750.00
014 BONIF. EXTR. 2%	67.50
015 NAVIDAD 2017	750.00
016 BONIF. EXTR. 2%	67.50
017 FIESTAS PATRIAS 2018	750.00
018 BONIF. EXTR. 2%	67.50
019 NAVIDAD 2018	750.00
020 BONIF. EXTR. 2%	67.50
021 FIESTAS PATRIAS 2019	750.00
022 BONIF. EXTR. 2%	67.50
023 NAVIDAD 2019	750.00
024 BONIF. EXTR. 2%	67.50
025 FIESTAS PATRIAS 2020	750.00
026 BONIF. EXTR. 2%	67.50
027 NAVIDAD 2020	750.00
028 BONIF. EXTR. 2%	67.50
029 FIESTAS PATRIAS 2021	750.00
030 BONIF. EXTR. 2%	67.50
031 NAVIDAD 2021	750.00
032 BONIF. EXTR. 2%	67.50
033 GRATIFICACIONES TRUNCAS NAVIDAD 2021	452.00
034 BONIF. EXTR. 2%	67.50
4- INDEMNIZACION POR DESPIDO	0.00
5- OTROS	0.00
<b>TOTAL DE BENEFICIOS SOCIALES</b>	<b>SI, 41,693.63</b>

RECEBIDO  
16 FEB. 2023  
0350 11:09  
3312592 02325876

Amparo mi solicitud en el numeral 32 del sexto Título de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, artículo 2 y 27 del Decreto Legislativo N° 910, artículos 71°, 72° y 73° del D.S. N° 020-2001-TR, y demás aplicables al presente procedimiento.

- ANEXOS:**
- 1.- Ficha de datos REGISTRO del trabajador y Ficha SUPAT
  - 2.- Dos Copias del Certificado de Beneficios Sociales
  - 3.- Dos Copias de la solicitud de Audiencia de Conciliación
  - 4.- Dos copias de CERTIFICADO UNICO LABORAL

Lima, 16 de Febrero de 2023

SECRETARÍA GENERAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO HUANUCO  
C.P.C. Jenny Lynn Castillo

Ed



**CONSOLIDADO DE BENEFICIOS SOCIALES**

Fecha : 15/02/2023

Página : 1

Nº Reg: 16022300004

**DATOS DEL TRABAJADOR**

Número Doc. Identidad : DNI 5822087	Fecha de Ingreso : 1/03/2006
Apellido Paterno : EDUARDO	Fecha de Cese : 30/09/2021
Apellido Materno : FLORES	Tiempo de Servicio : 15 Años 7 Meses 0 Días
Nombre : EDUARD RONALD	Motivo de Cese : OTROS
Categoría Laboral : EMPLEADO	

**DATOS DE BENEFICIOS SOCIALES (En Nuevos Soles)**

<b>C.T.S.</b> (D.L. 2017-11, D.S. 00497-14, D.L. 0770028-15, D.S. 00501-15, D.L. 0030014-16, D.S. 0030014-16, D.S. 0030014-16)	<b>13,932.28</b>
- Monto a Depositar	11,223.33
- Interés por depósito no efectuado oportunamente	2,708.95

<b>VACACIONES</b> (D.Leg. 711, D.S. 012-93-TR)	<b>14,492.50</b>
- No Gozadas (Art. 22º)	
Indemnización Vacacional 2013-2020	7 5,310.00
Remuneración Vacacional 2013-2020	7 6,510.00
- Simples (Art. 22º) 2020-2021	1 470.00
- Truncas (Art. 22º) 2021-2022	7 Meses 0 Días 942.50

**REM. INSOLUTAS GRATIF. (L.EY 27785, D.S. 005-1000-76) INTERES LEGAL (D. LEY 28920)**

Nº Orden	Concepto	Oportunidad Pago	Fecha Cálculo	Deuda	Interés	Totál
005	FIESTAS PATRIAS 2014	30/09/2021	30/09/2021	750.00	0.00	750.00
006	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	67.50	0.00	67.50
007	NAVIDAD 2014	30/09/2021	30/09/2021	750.00	0.00	750.00
008	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	67.50	0.00	67.50
009	FIESTAS PATRIAS 2015	30/09/2021	30/09/2021	750.00	0.00	750.00
010	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	67.50	0.00	67.50
011	NAVIDAD 2015	30/09/2021	30/09/2021	750.00	0.00	750.00
012	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	67.50	0.00	67.50
013	FIESTAS PATRIAS 2016	30/09/2021	30/09/2021	750.00	0.00	750.00
014	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	67.50	0.00	67.50
015	NAVIDAD 2016	30/09/2021	30/09/2021	750.00	0.00	750.00
017	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	76.50	0.00	76.50
018	FIESTAS PATRIAS 2017	30/09/2021	30/09/2021	850.00	0.00	850.00
019	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	76.50	0.00	76.50
020	NAVIDAD 2017	30/09/2021	30/09/2021	850.00	0.00	850.00
021	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	76.50	0.00	76.50
022	FIESTAS PATRIAS 2018	30/09/2021	30/09/2021	850.00	0.00	850.00
023	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	76.50	0.00	76.50
024	NAVIDAD 2018	30/09/2021	30/09/2021	930.00	0.00	930.00
025	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	83.70	0.00	83.70
026	FIESTAS PATRIAS 2019	30/09/2021	30/09/2021	930.00	0.00	930.00
027	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	83.70	0.00	83.70
028	NAVIDAD 2019	30/09/2021	30/09/2021	930.00	0.00	930.00
029	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	83.70	0.00	83.70
030	FIESTAS PATRIAS 2020	30/09/2021	30/09/2021	930.00	0.00	930.00
031	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	83.70	0.00	83.70
032	FIESTAS PATRIAS 2021	30/09/2021	30/09/2021	930.00	0.00	930.00
033	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	83.70	0.00	83.70
034	GRATIFICACIONES TRUNCAS NAVIDAD 2021	30/09/2021	30/09/2021	465.00	0.00	465.00
035	BONIF. EXTR. 9%	30/09/2021	30/09/2021	41.85	0.00	41.85

<b>INDENIZACION POR DESPIDO</b> (D.S. 002-07-76 Art. 19.6 Art. 76)	<b>0.00</b>
<b>OTROS</b>	<b>0.00</b>

ESTA INFORMACION ES UNICAMENTE DE CARACTER REFERENCIAL Y NO INCLUYE LOS DESCUENTOS DE LEY

DIRECCIÓN GENERAL DE EMPL. Y PROMOCIÓN DE EMPL. (DINTE)  
 C.P.C. [Firma] [Firma]  
 LICENCIADA - COMPUTERA

**CONSOLIDADO DE BENEFICIOS SOCIALES**

Fecha : 16/02/2023

Página : 2

Nº Reg: 160223.00004

**TOTAL DE BENEFICIOS SOCIALES**

S/. **41,693.63**

Sello y Firma del Responsable

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROTECCIÓN DEL EMPLEADO - ICA  
C.P.C. Jhonatan León C. To  
LIQUIDACIÓN

**Observaciones**

CALCULO REFERENCIAL SEGUN DOCUMENTOS EXHIBIDOS CERTIFICADO UNICO LABORAL Y MANIFESTACION DEL TRABAJADOR. LA EMPRESA ES MICROEMPRESA DESDE EL 15/04/2003, SIN EMBARGO EL TRABAJADOR INGRESO EL 01/05/2006 POR LO QUE SE LIQUIDA COMO REGIMEN GENERAL.

ESTA LIQUIDACION ES UNICAMENTE DE CARÁCTER REFERENCIAL Y NO INCLUYE LOS DESCUENTOS DE LEY

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 056-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

**EMPLEADOR** : PECUARIA EL GRANJERO S.R.L.  
**DOMICILIO** : JR. AYACUCHO N° 308 - HUÁNUCO  
**TRABAJADOR** : LEONARDO FLORES EDUAN RONALD  
**DOMICILIO** : AA.HH. CANTERAS DE LLICUA MZ A LOTE 5 - AMARILIS- HUÁNUCO

**FECHA DE EMISIÓN:** 16/02/2023

**EXP. ADM. N°** 056-2023

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. **NOTIFICO** a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 - 2do piso, el día **09 DE MARZO DE 2023**, **A HORA: 11:00 A.M.**, con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**, solicitado por **LEONARDO FLORES EDUAN RONALD**. - Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA** de **1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA** (S/. 4,950.00) en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial. Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



**Datos de la persona que recibe:**

**NOMBRE:** LEONARDO FLORES EDUAN RONALD  
**VÍNCULO CON EL DESTINATARIO:** TITULAR  
**DNI N°:** 45.823.257  
**FECHA:** 16/02/2023  
**HORA:** 11:30  
**FIRMA:** [Signature] **LUGAR:** HUÁNUCO

**A ser llenado por el notificador:**

**NOMBRE DEL NOTIFICADOR:** ROSA ELVIRA FERNÁNDEZ ZEVALLOS  
**FECHA:** 16/02/2023  
**FIRMA:** [Signature]  
**DNI N°:** - **OBSERVACION:** -

CARGO



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 056-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

EMPLEADOR : PECUARIA EL GRANJERO S.R.L.  
DOMICILIO : JR. AYACUCHO N° 308 - HUÁNUCO  
TRABAJADOR : LEONARDO FLORES EDUAN RONALD  
DOMICILIO : AA.HH. CANTERAS DE LLICUA MZ A LOTE 5 - AMARILIS- HUÁNUCO

FECHA DE EMISIÓN: 16/02/2023

EXP. ADM. N° 056-2023

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. NOTIFICO a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 - 2do piso, el día **09 DE MARZO DE 2023, A HORA: 11:00 A.M.**, con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**, solicitado por **LEONARDO FLORES EDUAN RONALD**. - Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (Persona Jurídica). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA de 1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA (S/. 4,950.00)** en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: Elos Chávez Chiqueyauré  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: .....  
DNI N° 22512583 ..... FECHA: 17.02.23 ..... HORA: 10.5.10  
FIRMA: [Signature] ..... LUGAR: Huanuco

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: Jorge Luis Torres  
FECHA: ..... FIRMA: [Signature]  
DNI N° ..... OBSERVACION: .....

Mayro N° 379  
Teléfono: (082) 511588  
www.drpehco.gob.com

Nuestro compromiso es contigo





ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO  
Oficina Registral de HUANUCO



Código de Verificación:  
53305804

Solicitud N° 2022 - 5376165  
05/09/2022 15:08:23

## REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS LIBRO DE SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

### CERTIFICADO DE VIGENCIA

El servidor que suscribe, **CERTIFICA**:

Que, en la partida electrónica N° 11076896 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de HUANUCO, consta registrado y vigente el nombramiento a favor de CHAVEZ CHUQUEYAURE, GUSTAVO, identificado con DNI. N° 40167147, cuyos datos se precisan a continuación:

**DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL:** PECUARIA EL GRANJERO S.R.L.  
**LIBRO:** SOCIEDADES COMERCIALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA  
**ASIENTO:** A0001  
**CARGO:** GERENTE GENERAL

#### **FACULTADES:**

**ATRIBUCIONES DEL GERENTE:** EL GERENTE EJERCE LA REPRESENTACIÓN LEGAL Y ACTÚA EN NOMBRE DE LA SOCIEDAD, ANTE TODA CLASE DE INSTITUCIONES Y AUTORIDADES SEAN JUDICIALES Y EJECUTIVAS, FISCAL, COACTIVO, FUERO ARBITRAL Y MILITAR, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y DESCENTRALIZADOS, MINISTERIO PÚBLICO Y DEMÁS MINISTERIOS DEL PAÍS, POLICIALES Y MILITARES, ENTIDADES BANCARIAS Y FINANCIERAS, GOBIERNOS REGIONALES Y MUNICIPALES; TRIBUTARIAS, ADUANERAS Y LABORALES; Y DEMÁS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS, PERSONAS JURÍDICAS Y NATURALES; CON LAS FACULTADES GENERALES Y ESPECIALES SEÑALADAS EN EL ART. 74 Y 75 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y DEMÁS NORMAS PROCESALES; EN CONSECUENCIA EL GERENTE, ACTUANDO INDIVIDUALMENTE Y A SOLA FIRMA GOZARÁ DE LAS SIGUIENTES FACULTADES: A.- INICIAR, CONTINUAR Y/O CULMINAR TODA CLASE DE ACCIONES JUDICIALES QUE CREA CONVENIENTE SEAN CIVILES, PENALES, LABORALES, ADMINISTRATIVOS Y ACCIONES DE GARANTÍAS CONSTITUCIONALES HASTA SU TOTAL CULMINACIÓN; PUDIENDO DEMANDAR, DENUNCIAR, RECONVENIR, CONTESTAR DEMANDAS Y/O RECONVENIONES, DESISTIRSE DEL PROCESO Y DE LA PRETENSIÓN, ALLANARSE Y/O RECONOCER LA DEMANDA, DEDUCIR EXCEPCIONES Y/O DEFENSAS PREVIAS, INTERPONER LAS CUESTIONES PROBATORIAS, CONCILIAR, TRANSIGIR, SOLICITAR LAS MEDIDAS CAUTELARES DE LEY Y SU EJECUCIÓN; SOLICITAR EL PAGO DE COSTAS, COSTOS, MULTAS, REPARACIONES CIVILES E INDEMNIZACIONES, ASÍ COMO LA EJECUCIÓN DE SENTENCIA; OFRECER CONTRACAUTELA REAL O PERSONAL, CAUCIÓN JURATORIA, INTERPONER TODO LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS EN LOS PROCESOS: CIVILES, PENALES, LABORALES, TRIBUTARIOS Y ADMINISTRATIVOS EN GENERAL, EN TODAS SUS INSTANCIAS, PRESTAR DECLARACIÓN DE PARTE, EXHIBIR O RECONOCER DOCUMENTOS, COBRAR Y PRORROGAR CONSIGNACIONES O DEPÓSITOS JUDICIALES, INTERVENIR EN CONVENIOS EXTRAJUDICIALES, SOMETER CUALQUIER ASUNTO O CONTROVERSIA AL FUERO ARBITRAL;

\* EJERCER TODO ACTO PROCESAL QUE REQUIERA LA REPRESENTACIÓN, ACTUANDO Y FIRMANDO POR SI SOLO EN REPRESENTACIÓN DE LA SOCIEDAD, EN TODO LOS TRÁMITES QUE SE REQUIERAN ANTE CUALQUIER AUTORIDAD EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL; PUDIENDO ASIMISMO SUSTITUIR Y/O DELEGAR TODAS SUS FACULTADES Y REVOCAR LOS MISMOS.- B.- 1) ABRIR, TRANSFERIR Y CERRAR CUENTAS CORRIENTES BANCARIAS, CUENTAS A PLAZO, CUENTAS DE CUSTODIA Y/O DEPÓSITOS Y RETIRAR IMPOSICIONES, RETIRAR FONDOS; 2) ABRIR, RETIRAR, CERRAR CUENTAS DE

LOS CERTIFICADOS QUE EXTIENDEN LAS OFICINAS REGISTRALES ACRIFITAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EMISIÓN (ART. 140° DEL T.U.O. DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS APROBADO POR RESOLUCIÓN N° 134-2012-SUNARP-SH)

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRÁ VERIFICARSE EN LA PÁGINA WEB [HTTPS://ENLINEA.SUNARP.GOB.PE/VERIFICAR/VERIFICAR.aspx](https://enlinea.sunarp.gob.pe/verificar/verificar.aspx)

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL - ARTÍCULO 81 - DELIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD: EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EJERCE LA PUBLICIDAD FORMAL, NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEXACTITUDES DE LOS AGENTES REGISTRALES, INDICES AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS FENECIDOS QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO.



ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO  
Oficina Registral de HUANUCO



Código de Verificación:  
53305804  
Solicitud N° 2022 - 5376155  
05/09/2022 15:08:23

AHORRO, GIRAR CONTRA LAS CUENTAS, GIRAR CONTRA LOS SOBREGIROS; 3) SOLICITAR LÍNEAS DE CRÉDITO, CRÉDITOS DOCUMENTARIOS, TARJETAS DE CRÉDITO, ADVANCE ACCOUNT, ABONOS EN CUENTAS, AVANCES EN CUENTAS CORRIENTES Y SOBREGIROS; OBSERVAR ESTADOS DE CUENTA CORRIENTE, ASÍ COMO SOLICITAR INFORMACIÓN SOBRE OPERACIONES REALIZADAS, EN CUENTAS Y/O DEPÓSITOS DE LA SOCIEDAD; 4) SOLICITAR, CONTRATAR, O AVALAR CARTAS DE CRÉDITO; 6) OTORGAR, ACEPTAR, REACEPTAR, SUSCRIBIR, AFECTAR, CUENTAS, ACCIONES O TÍTULOS VALORES EN GARANTÍA O CUSTODIO; 7) CELEBRAR CONTRATOS DE ADVANCE ACCOUNT; 8) GIRAR, ACEPTAR, REACEPTAR, SUSCRIBIR, ENDOSAR, DESCONTAR, RENOVAR, AFIANZAR, INCLUIR CLÁUSULAS DE PRÓRROGA, DESCONTAR, COBRAR, AVALAR, PROTESTAR, PAGAR O INTERVENIR, LETRAS DE CAMBIO, VALES, FACTURAS CONFORMADAS, WARRANTS, TÍTULOS DE CRÉDITO HIPOTECARIO NEGOCIABLES, CERTIFICADOS Y CUALQUIER OTROS TÍTULOS VALORES; 9) EMITIR, ACEPTAR, ENDOSAR, DESCONTAR, RENOVAR, AVALAR, SOLICITAR, CONTRATAR, PAGAR O COBRAR PAGARES; 10) GIRAR, ENDOSAR, COBRAR O PAGAR CHEQUES, SEAN COMUNES O ESPECIALES; 11) GIRAR CHEQUES SOBRE SALDOS DEUDORES O ACREEDORES O ENDOSAR A TERCEROS; 12) COBRAR, ORDENAR RECIBIR PAGOS, EN EFECTIVO Y/O CON OTROS MEDIOS DE PAGO INCLUSIVE TÍTULOS VALORES; Y OTORGAR RECIBOS Y CANCELACIONES; 13) COBRAR GIROS Y TRANSFERENCIAS; 14) CONTRATAR, TRAMITAR, ENDOSAR, COBRAR, PAGAR, CERTIFICADOS DE DEPÓSITO, CERTIFICADO BANCARIO EN MONEDA NACIONAL O EXTRANJERA Y PÓLIZAS DE SEGURO; 15) SOLICITAR, CONTRATAR, TRAMITAR, ENDOSAR, COBRAR, PAGAR, CONOCIMIENTOS DE EMBARQUE, WARRANTS, DOCUMENTOS MERCANTILES O COMERCIALES O CRÉDITO TRANSFERIALE Y OTROS TÍTULOS VALORES; DEPOSITAR Y RETIRAR VALORES AL PORTADOR O VALORES MOBILIARIOS EN CUSTODIA; ASÍ COMO GRAVARLOS Y ENAJENARLOS; 16) COMPRAR Y VENDER, ASÍ COMO DAR Y RECIBIR EN GARANTÍA, BIENES MUEBLES, INMUEBLES, VALORES MOBILIARIOS, ACCIONES, BONOS, INMOBILIARIOS Y DOCUMENTARIOS; CELEBRAR PROMESAS DE COMPRA VENTA Y/O OPCIONES; PERMUTAS, FORWARD, SWAP; REALIZAR OPERACIONES DE REPORTE DE CUENTAS Y VALORES MOBILIARIOS; 17) ARRENDAR Y SUB-ARRENDAR INMUEBLES, MUEBLES Y ENSERES; 18) CELEBRAR CONTRATOS DE FRANQUICIA Y ARRENDAMIENTO FINANCIERO O LEASING, LEASE BANCK, FACTORING Y/O UNDERWRITING; SOLICITAR Y CELEBRAR MUTUOS DINERARIOS; DESCUENTOS, ANTICIPOS, EN FORMA INDIVIDUAL O MEDIANTE LÍNEAS DE CRÉDITO; 19) GRABAR, PRENDAR, HIPOTECAR, ALQUILAR, BIENES MUEBLES E INMUEBLES SIEMPRE Y CUANDO NO SEAN ACTIVOS DE LA SOCIEDAD; 20) LEVANTAR, CANCELAR, PRENDAS E HIPOTECAS; 21) OTORGAR FIANZA A FAVOR DE TERCEROS Y DE SI MISMO; 22) AVALAR A TERCEROS Y ASÍ MISMO; 23) ABRIR, CERRAR, CAJA DE SEGURIDAD; 24) EMITIR, CANCELAR O ENDOSAR COMPROBANTES DE PAGO; 25) OTORGAR PODERES SIMPLES POR ACTA, FUERA DE REGISTRO O POR ESCRITURA PÚBLICA; 26) REGISTRAR MARCAS, NOMBRES COMERCIALES, PATENTES, RENOVAR CERTIFICADOS; 27) PARTICIPAR EN LICITACIONES, REMATES, ADJUDICACIONES; 28) APERSONARSE EN DILIGENCIAS O AUDIENCIAS DE CUALQUIER CLASE, PUDIENDO INTERVENIR EN REMATES Y ACEPTAR LA ADJUDICACIÓN DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES A FAVOR DE LA SOCIEDAD SIN RESERVA NI LIMITACIÓN ALGUNA; 29) COBRAR CONSIGNACIONES SEA EN BIENES O EN DINERO DEL DESPACHO JUDICIAL O DEL BANCO DE LA NACIÓN O DE CUALQUIER OTRA INSTITUCIÓN BANCARIA O FINANCIERA; 30) SUSCRIBIR DOCUMENTOS PÚBLICOS O PRIVADOS, MINUTAS, ESCRITURAS PÚBLICAS, CELEBRAR ACTOS JURÍDICOS, CONTRATOS EN GENERAL; 31) CONTRATAR SERVICIO DE COMUNICACIONES; 32) CONTRATAR, SUB CONTRATAR, CALIFICAR, NOMBRAR, RENOVAR, SANCIONAR, DESPEDIR PERSONAL; 33) AFECTAR CUENTA O TÍTULOS VALORES EN GARANTÍA O DEPOSITO EN CUENTA GARANTÍA; 34) AUTORIZAR CARGOS Y ABONOS EN CUENTAS, CEDER CRÉDITOS, REALIZAR PAGOS DE TRANSFERENCIAS; 35) ENDOSAR TÍTULOS DE CRÉDITOS Y VALORES, PARA ABONAR EN CUENTA CORRIENTE DE LA SOCIEDAD; MANEJO DE CAJAS DE SEGURIDAD; ACORDAR LA VALIDEZ DE LAS TRANSFERENCIAS ELECTRÓNICAS DE FONDOS POR

LOS CERTIFICADOS QUE EXTIENDEN LAS OFICINAS REGISTRALES ADECUAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EXPEDICIÓN (ART. 140° DEL T.U.O. DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS APROBADO POR RESOLUCIÓN N° 126-2012-SUNARP-SN)

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRÁ VERIFICARSE EN LA PÁGINA WEB [HTTPS://E-LINEA.SUNARP.GOB.PE/SUNARP/WEB/PAGES/PUBLICIDADCERTIFICADAVERIFICARCERTIFICADOALTERARFACCES](https://e-linea.sunarp.gob.pe/sunarp/web/pages/publicidadCertificadaVerificarCertificadoAlterarFacces) EN EL PLAZO DE 90 DÍAS CALENDARIO CONTADOS DESDE SU EMISIÓN.

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL - ARTÍCULO 81° - DELIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD: EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EJERCE LA PUBLICIDAD FORMAL, NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INADecuIDADES DE LOS ASIENTOS REGISTRALES, ÍNDICES AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS PENDIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO.



ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO  
Oficina Registral de HUANUCO



Código de Verificación:  
53305804  
Solicitud N° 2022 - 5376155  
05/09/2022 15:08:23

FACSIMIL U OTROS MEDIOS SIMILARES, ENTRE CUENTAS DE LA SOCIEDAD O A FAVOR DE TERCEROS; 36) CELEBRAR PRÉSTAMOS O MUTUOS, DACIÓN EN PAGO, FIDEICOMISO, COMODATO, USO, USUFRUCTUO, GARANTÍA MOBILIARIA, CESIÓN DE DERECHOS, POSICIÓN CONTRACTUAL; 37) ADQUIRIR Y TRANSFERIR BAJO CUALQUIER TÍTULO; COMPRAR, VENDER, ARRENDAR, DONAR, ADJUDICAR, GRAVAR Y/O HIPOTECAR LOS BIENES DE LA SOCIEDAD; CONSECUENTEMENTE SUSCRIBIRÁ LOS RESPECTIVOS DOCUMENTOS SEAN PÚBLICOS Y/O PRIVADOS, PARA FORMALIZAR LOS ACTOS Y FACULTADES ANTES SEÑALADOS; Y EN GENERAL CELEBRAR TODA CLASE DE CONTRATOS VINCULADOS CON EL OBJETO SOCIAL. TODAS LAS FACULTADES SERÁN EJERCIDAS SIN LIMITACIÓN ALGUNA EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL Y EN EL EXTRANJERO, OFICINAS BANCARIAS DE TODO EL PAÍS Y LUGARES DONDE PUEDE EJERCITAR EL PODER; FINALMENTE PUDIENDO DELEGAR Y/O SUSTITUIR TODAS O ALGUNAS DE LAS FACULTADES ANTES SEÑALADAS, A LA PERSONA QUE ESTIME CONVENIENTE.

**LA SUB GERENCIA:** EL SUB GERENTE, EJERCERÁ LA REPRESENTACIÓN LEGAL Y ACTUARÁ EN NOMBRE DE LA SOCIEDAD, CON LAS MISMAS FACULTADES SEÑALADAS EN EL ART. 16, DEL ESTATUTO; EN REEMPLAZO DEL GERENTE GENERAL, CUANDO ÉSTE ESTUVIERE AUSENTE POR CUALQUIER CAUSA.

**DOCUMENTO QUE DIO MÉRITO A LA INSCRIPCIÓN:**

ESCRITURA PUBLICA DE FECHA 05/04/2011 EXTENDIDA ANTE NOTARIO PUBLICO DE HUANUCO MIGUEL ANGEL ESPINOZA FIGUEROA.

**II. ANOTACIONES EN EL REGISTRO PERSONAL O EN EL RUBRO OTROS:**  
NINGUNO.

**III. TITULOS PENDIENTES:**  
NINGUNO.

**IV. DATOS ADICIONALES DE RELEVANCIA PARA CONOCIMIENTO DE TERCEROS:**  
REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL ; ARTÍCULO 81 - DELIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD. EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EXPIDE LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEXACTITUDES DE LOS ASIENTOS REGISTRALES, ÍNDICES AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS PENDIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO.

**V. PÁGINAS QUE ACOMPAÑAN AL CERTIFICADO:**  
NINGUNO.

N° de Fojas del Certificado: 4

Derechos Pagados: 2022-99999-1958711 S/ 28.00  
Tasa Registral del Servicio S/ 28.00

Verificado y expedido por MONTALDO YERENA, RUTH MARIKSA, Abogado Certificador de la Oficina Registral de Huanuco, a las 17:50:07 horas del 06 de Septiembre del 2022.

LOS CERTIFICADOS QUE EXTIENDEN LAS OFICINAS REGISTRALES ACREDITAN LA EXISTENCIA O NO EXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EXPEDICIÓN (ART. 147 DEL T.U.O DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS APROBADO POR RESOLUCIÓN N° 125-2012-SUNARP-SM)

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRÁ VERIFICARSE EN LA PAGINA WEB [HTTPS://WWW.SUNARP.GOB.PE/SUNARP/WEB/PAGINAS-PUBLICIDAD/CERTIFICADA/VERIFICAR/CERTIFICADO/TERCERAS-FACES](https://www.sunarp.gob.pe/sunarp/web/paginas-publicidad/certificada/verificar/certificado/terceras-faces) EN EL PLAZO DE 90 DÍAS CALENDARIO CONTADOS DESDE SU EMISIÓN.

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL - ARTÍCULO 81 - DELIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD. EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EXPIDE LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEXACTITUDES DE LOS ASIENTOS REGISTRALES, ÍNDICES AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS PENDIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO.

"AÑO DE LA UNIÓN, LA PAZ Y DESARROLLO"

**EXPEDIENTE N° 056- 2023-DGAT-HCO.**

**ACTA DE CONCILIACIÓN N° 042-2023-DRTPE**

En la ciudad de Huánuco, siendo las horas 11:00 a.m. del día **09 DE MARZO DEL AÑO 2023**, se hicieron presentes ante la **Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Sub Dirección de Inspección del Trabajo – Área de Conciliación Administrativa de Huánuco**, con el objeto de que se les asista en la solución de su conflicto; la parte **SOLICITANTE: EDUAN RONALD LEONARDO FORES**, identificado con **DNI N° 45823257**, con domicilio en el A.A.H.H. Canteras de Llicua Mz. "A", Lte. "05" del distrito de Amarilis, provincia y departamento de Huánuco, con celular N° 937561009; y la parte **INVITADA: la empresa denominada: PECUARIA EL GRANJERO S.R.L.**, con RUC N° 20489747678, debidamente representada por su gerente general Sr. **GUSTAVO CHAVEZ CHUQUEYAURE**, identificado con **DNI N° 40167147**, como consta inscrito en la partida electrónica N° 11076896 del Registro de Personas Jurídicas de la oficina registral de Huánuco, con domicilio en el Jr. Ayacucho N° 308 del distrito, provincia y departamento de Huánuco, con celular N° 933263978. Las partes se presentaron con la finalidad de llevar a cabo la diligencia de **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL** sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**. La misma que tuvo el siguiente resultado: \_\_\_\_\_

Iniciada la Audiencia de Conciliación se procedió a informar a las partes sobre el procedimiento conciliatorio, su naturaleza, características fines y ventajas. Asimismo, se señaló a las partes las normas de conducta que deberán observar. \_\_\_\_\_

**HECHOS EXPUESTOS EN LA SOLICITUD:**

La solicitante presentó la solicitud para un procedimiento de conciliación administrativa de conformidad con el D. Leg. 910 (parte vigente), con la finalidad de que el ex empleador le haga efectivo el **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**. \_\_\_\_\_

**DESCRIPCIÓN DE LAS CONTROVERSIAS:**

**PRIMERO:** En este acto el Invitado manifiesta que el solicitante ha prestado sus servicios como mezclador, en aras de llegar a una solución armoniosa de la controversia presentada ante este Despacho el Invitado mediante su representante reconoce que se le adeuda el **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**, al solicitante la suma de **S/ 17,000.00 (DIECISIETE MIL CON 00/100 SOLES)**, cantidad de dinero que será cancelado en



Mayro N° 379  
Teléfono: (062) 511588  
www.drpehco.gob.com

*Nuestro compromiso es contigo*



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"AÑO DE LA UNIÓN, LA PAZ Y DESARROLLO"

**DIECISIETE CUOTAS** de la siguiente manera: **1ra. cuota**- La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de marzo del 2023, a horas 05:00 p.m., **2da. cuota** - La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de abril del 2023, a horas 05:00 p.m., **3ra. cuota**- La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de mayo del 2023, a horas 05:00 p.m., **4ta. cuota** - La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de junio del 2023, a horas 05:00 p.m., **5ta. cuota**- La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de julio del 2023, a horas 05:00 p.m., **6ta. cuota**- La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de agosto del 2023, a horas 05:00 p.m., **7ma. cuota**- La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de septiembre del 2023, a horas 05:00 p.m., **8va. cuota**- La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de octubre del 2023, a horas 05:00 p.m., **9na. cuota** - La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de noviembre del 2023, a horas 05:00 p.m., **10mo. cuota**- La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de diciembre del 2023, a horas 05:00 p.m., **11avo. cuota**- La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de enero del 2024, a horas 05:00 p.m., **12avo. cuota**- La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de febrero del 2024, a horas 05:00 p.m., **13avo. cuota**- La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de marzo del 2024, a horas 05:00 p.m., **14avo. cuota**- La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de abril del 2024, a horas 05:00 p.m., **15avo. cuota**- La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de mayo del 2024, a horas 05:00 p.m., **16avo. cuota**- La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de junio del 2024, a horas 05:00 p.m., **17avo. cuota**- La suma de S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES), será depositado el día 15 de julio del 2024, a horas 05:00 p.m., todos mediante un depósito bancario a la cuenta DNI del solicitante, en las fechas pactadas. Verificado por la autoridad de Trabajo en las instalaciones de la oficina de Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco.

*[Handwritten signature]*  
406644

458217517

**SEGUNDO:** El solicitante se muestra conforme con el monto de dinero estipulado en el clausula primero, exigiendo puntualidad en la fecha de pago.



Mayo N° 378  
Teléfono: (062) 511588  
www.drtpehco.gob.com

Nuestro compromiso es contigo



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"AÑO DE LA UNIÓN, LA PAZ Y DESARROLLO"

**TERCERO:** Se deja constancia que por acuerdo de las partes si la parte invitada incumpliera con la primera cuota estipulado en la cláusula primera se procederá a la ejecución de la presente acta de conciliación en la vía que corresponda.

**CUARTO:** La Autoridad de Trabajo EXHORTA a la parte empleadora al fiel cumplimiento del presente documento toda vez que constituye **TITULO EJECUTIVO** de conformidad con la Ley Procesal de Trabajo.

**VERIFICACIÓN DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS:**

En este acto la abogada ROSA ELVIRA FERNÁNDEZ ZEVALLOS, identificada con DNI N° 40944740, con registro del I.C.A.H. N° 2391, abogada del servicio de Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, procede a verificar la legalidad de los Acuerdo Adoptados por las partes conciliantes motivo por el que se da por finalizado la audiencia y el procedimiento conciliatorio.

Leído el presente texto, los conciliantes manifiestan su conformidad con el mismo, firmando el acta, después que lo hizo la Autoridad Administrativa de Trabajo.



*Ed*  
  
45823254

*[Signature]*  
40667407



GOREHCO

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



**Trabajo**  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO-HUÁNUCO

**NO CONCILIADO**

**EXPEDIENTE N° 248 - 2023-DGAT-HCO.**

**SOLICITANTE : EDDY RICHARD, ARENAS ROCHA.**

**DOMICILIO : PSJE CÁRDENAS - ALT. IRA. CDRA DE  
INDEPENDENCIA N° 160. HUÁNUCO - HUÁNUCO -  
HUÁNUCO.**

**INVITADO : HOTEL LAS AVENTURAS DEL VIAJERO SOCIEDAD  
ANDNIMA CERRADA.**

**DOMICILIO : JR. HUALLAYCO N° 789 (CF.U. HUANUCO)  
HUANUCO - HUANUCO - HUANUCO.**

**MOTIVO : PAGO DE BENEFICIO SOCIALES Y OTROS.**

**INICIADO : 17/07/2023.**

**TERMINADO : 11-08-23.**

**HUÁNUCO - PERÚ  
2023**

Expediente N° : Sumilla : SOLICITA AUDIENCIA DE CONCILIACION

**SEÑORES SUB DIRECCION DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORIA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO**

**ARENAS ROCHA RICHARD EDDY**

debidamente identificado con DNI - 70766344  
 con domicilio en PSJE CARDENAS- ALT. 1RA. CDRA DE INDEPENDENCIA  
 Nro.: 160 Piso: Mz.: Lote: Km.: Int.: Distrito HUANUCO  
 Teléfono: 928550235 Mail:

Ante ustedes con el debido respeto me presento y digo :  
 Que, a fin de encontrar solución al conflicto en la relación laboral surgida, solicito invitar para audiencia de conciliación a:

**HOTEL LAS AVENTURAS DEL VIAJERO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**

con RUC N° 20529162678 , domiciliado en JR. HUALLAYCO Nro.: 789  
 Piso: Int.: Mz.: Lote: Km.: Distrito HUANUCO  
 Teléfono: Fax: Mail:

Considerando que los conceptos materia de mi pretensión son :

1.- COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (C.T.S.)		0,00
2.- VACACIONES		166.56
- No Gocades		
Indemnización Vacacional		0.00
Remuneración Vacacional		0.00
- Simples		0.00
- Truncos	2023-2024	166.56
3.- REMUNERACIONES INSOLUTAS; GRATIFICACIONES		2,050.00
Nro. Concepto		
001 REMUNERACIONES INSOLUTAS MAYO 2023		1,025.00
002 REMUNERACIONES INSOLUTAS MES DE JUNIO 2023		1,025.00
4.- INDEMNIZACION POR DESPIDO		0,00
5.- OTROS		0,00
<b>TOTAL DE BENEFICIOS SOCIALES</b>		<b>S/. 2,216.56</b>

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO HUANUCO  
 MES DE PARTES RECIBIDO  
 17 JUL. 2023 16:30  
 2060  
 09  
 4044281 02514112

Amparo mi solicitud en el numeral 52 del texto Unico de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, artículo 2 y 27 del Decreto Legislativo N° 910, artículos 71°, 72° y 73° del D.S.N° 020-2001-TR y demás aplicables al presente procedimiento.

**ANEXOS:**

- 1.- Ficha on-line RENIEC del trabajador y Ficha SUNAT
- 2.- Dos Copias del Consolidado de Beneficios Sociales
- 3.- Dos Copias de la Solicitud de Audiencia de Conciliación
- 4.- Dos copias de BOLETAS DE PAGO, CERTIFICADO UNICO LABORAL Y CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO

Huanuco  
 (Lima) 17 de Julio de 2023

C.P.C. [Nombre]
   
 Firma y Sello del Liquidador

Firma del Solicitante



## CONSOLIDADO DE BENEFICIOS SOCIALES

Fecha : 17/07/2023

Página : 1

Nº Reg.: 170723.00040

### DATOS DEL TRABAJADOR

Número Doc. Identidad : DNI - 70766344	Fecha de Ingreso : 1/03/2023
Apellido Paterno : ARENAS	Fecha de Cese : 17/07/2023
Apellido Materno : ROCHA	Tiempo de Servicio : 0 Años 3 Meses 27 Días
Nombres : RICHARD EDDY	Motivo de Cese : OTROS
Categoría Laboral : EMPLEADO	

### DATOS DE BENEFICIOS SOCIALES (En Nuevos Soles)

<b>C.T.S.</b> (D.S. 001-97-TR, D.S. 004-97-TR, D.L. 127-2000, D.S. 001-2001-TR, D.L. 115-2001, D.L. 019-2002, D.L. 057-2002, D.L. 003-2003, D.L. 104-2002)		<b>0.00</b>
- Monto a Depositar		0.00
- Interés por depósito no efectuado oportunamente		0.00
<b>VACACIONES</b> (D. Leg. 713, D.S. 011 - 92 - TR)		<b>166.56</b>
- No Gozadas ( Art. 23º )	Años	
Indemnización Vacacional	0	0.00
Remuneración Vacacional	0	0.00
- Simples ( Art. 22º )	0	0.00
- Truncas ( Art. 22º )	2023-2024	0.00
	3 Meses 27 Días	166.56
<b>REM. INSOLUTAS; GRATIF.</b> ( LEY 27735, D.S. 005 - 2002 - TR ) <b>INTERES LEGAL</b> (D. LEY 25926)		<b>2,050.00</b>
Nro.Orden Concepto Oportunidad Pago Fecha Cálculo Deuda Interés Total		
001 REMUNERACIONES INSOLUTAS MAYO 2023 17/07/2023 17/07/2023 1,025.00 0.00 1,025.00		
002 REMUNERACIONES INSOLUTAS MES DE JUNIO 2023 17/07/2023 17/07/2023 1,025.00 0.00 1,025.00		
<b>INDEMNIZACION POR DESPIDO</b> ( D.S. 003-97-TR Art. 38 ó Art. 76 )		<b>0.00</b>
<b>OTROS</b>		<b>0.00</b>
<b>TOTAL DE BENEFICIOS SOCIALES</b>	<b>S/.</b>	<b>2,216.56</b>

### Sello y Firma del Responsable

C.P. Juan Carlos Córdova  
Ejecutivo de Operaciones

### Observaciones

CALCULO REFERENCIAL SEGUN DOCUMENTOS EXHIBIDOS BOLETAS DE PAGO, CERTIFICADO UNICO LABORAL Y CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL  
EL EMPLEADOR ES UNA MICROEMPRESA, ACREDITADA EN EL REMYPE

ESTA LIQUIDACION ES UNICAMENTE DE CARACTER REFERENCIAL Y NO INCLUYE LOS DESCUENTOS DE LEY



Firmado digitalmente por: Julio 14, 2023 / 11:53  
 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
 Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
 Fecha: 14670023 11:57:18-0800

20231710611

### CERTIADULTO – Certificado Único Laboral para Personas Adultas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo CERTIFICA que en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE) y el Sistema de Planillas Electrónicas se registra la siguiente información;

Nombres : RICHARD EDDY  
 Apellidos : ARENAS ROCHA  
 Fecha de nacimiento : 29/06/1993  
 DNI : 70766344  
 Domicilio : JR. 28 DE JULIO



No registra antecedentes.

No registra antecedentes.

No se puede presentar información solicitada debido a inconvenientes con el sistema Poder Judicial.

No se registra información sistematizada para el DNI consultado.

No se registra información sistematizada para el DNI consultado.

Ruc	Razón Social	Desde	Hasta
20529162678	HOTEL LAS AVENTURAS DEL VIAJERO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	10/10/2022	Actualmente
20529162678	HOTEL LAS AVENTURAS DEL VIAJERO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	01/06/2020	03/05/2022
20529162678	HOTEL LAS AVENTURAS DEL VIAJERO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	01/08/2017	18/05/2018
20529162678	HOTEL LAS AVENTURAS DEL VIAJERO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	15/08/2016	31/10/2016
20507996541	STAR PRINT S.A.	03/02/2014	11/02/2014
20418108151	HILANDERIA DE ALGODON PERUANO S.A.	15/01/2013	02/07/2013

HOTEL LAS AVENTURAS DEL VIAJERO S.A.C.  
 JR. HUALAYCO N° 789 - HUANUCO - HUANUCO  
 RUC N° 2062109178

**BOLETA DE REMUNERACIONES**

D.S. N° 001-2004  
 PLANILLA REMUNERACIONES 03-2023

Código : 70766344  
 Trabajador : ARENAS ROCHA RICHARD EDDY  
 Tipo/Categoría Trab. : Empleado  
 Área : Logística  
 Centro de Costos : SUPERVISOR  
 Cargo : SUPERVISOR  
 Tipo de Documento : CNI  
 Fecha de Nacimiento : 25/06/1993  
 Régimen Laboral : PEQUEÑA EMPRESA D. LEG. 1086

Fecha de Ingreso : 01/03/2018  
 Fecha de Cese :  
 Período Vacacional :  
 Inicio Vac. :  
 Fin Vac. :  
 Rég. Pensionario : Puno (Mata)  
 C.U.S.P.P. : 341471RARNHE  
 Autogenerado : 9105290ANR-RC02  
 Sit. Especial : NINGUNO

Fecha de Pago : 01/03/2023  
 Día Lab. : 30  
 Día Suab. :  
 Día No Lab. :  
 Día Vac. :  
 N° Horas Ord. : 216.00  
 N° Ho. Est. 25% :  
 N° Ho. Est. 35% :  
 N° Ho. Est. 100% :  
 Rem. Mensual : 1,025.00

INGRESOS		DESCUENTOS			APORTACIONES EMPLEADOR	
Remuneración Básica	1,025.00	AFP Aportación Obliga.	10.00%	102.50	EsSalud	9.00%
		AFP Prima de Seguri	7.84%	18.86		
<b>TOTAL INGRESOS S/</b>	<b>1,025.00</b>	<b>TOTAL DESCUENTOS S/</b>		<b>121.36</b>	<b>TOTAL APORTACIONES S/</b>	<b>82.25</b>
 <b>HOTEL LAS AVENTURAS DEL VIAJERO S.A.C.</b> Calle Tarma y Calle Postobón CERCADO HUANUCO		<b>NETO A PAGAR S/</b> <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">893.64</span>		 RICHARD ARENAS ROCHA EMPLEADOR		

Formulario 8003 - I

USUARIO

CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO

EESS: 296 - H.II HUANUCO

CIFT No.: A-296-00015600-23

Acto Medico: 5717363 - 28

Servicio: 881 ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA

Nombre Asegurado: ARENAS ROCHA RICHARD EDDY

Doc. de Identidad: D.N.I. 70766344

Autogenerado: 9306291ANRHR000

Tipo de Atencion: HOSPITALIZACION

Contingencia: ACCIDENTE COMUN

Med. Control:

F.Prob. de Parto:

PERIODO INCAPACIDAD

Fecha de Inicio: 27/04/2023

Fecha Fin: 26/05/2023

Total de Dias: 30

F. de Otorgamiento: 15/05/2023

DIAS ACUMULADOS

Consecutivos: 30

No Consecutivos: 0

PF.SS. Tratante MEDICO 36835

MORALES MALPARTIDA CESAR

RUC: 20528162678

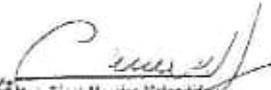
OBSERVACIONES

Dias de Incapacidad Temporal Acumulado: 30

Usuario: MORALES MALPARTIDA CESAR YONEL

Fecha: 15/05/2023

Hora: 09:20:04

  
Méd. César Morales Malpartida  
TRAUMATOLOGIA - ORTOPEDIA  
C.M.F. 36835 - H.E. 26355

CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO

ESS: 296 - H.I. HUANUCO

CITT No.: A-296-00017077-23

Acto Médico: 5776822

Servicio: 881 ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA

Nombre Asgurado: ARENAS ROCHA RICHARD EDDY

Doc. de Identidad: D.N.I. 70768344

Autogenerado: 8306291ANRHR000

Tipo de Atención: CONSULTA EXTERNA

Contingencia: ACCIDENTE COMUN

Mét. Control:

F. Prob. de Parto:

PERIODO INCAPACIDAD

Fecha de Inicio: 08/06/2023

Fecha Fin: 22/06/2023

Total de Días: 15

F. de Otorgamiento: 09/06/2023

DÍAS ACUMULADOS

Consecutivos: 15

No Consecutivos: 30

Pr. Ss. Tratante

RUC: MEDICO 18037

RIOS GUTIERREZ JOSE

20529162678

OBSERVACIONES

Días de Incapacidad Temporal Acumulado: 45

Usuario: RIOS GUTIERREZ JOSE ANTONIO  
Fecha: 08/06/2023 Hora: 09:35:46

  
José A. Ríos Gutiérrez  
C.M.P. 16037 RNE: 27703  
ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA

CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO

ESS: 296 - H.I. HUANUCO

CITT No.: A-296-00017077-23

Acto Médico: 5776822

Servicio: 881 ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA

Nombre Asgurado: ARENAS ROCHA RICHARD EDDY

Doc. de Identidad: D.N.I. 70768344

Autogenerado: 8306291ANRHR000

Tipo de Atención: CONSULTA EXTERNA

Contingencia: ACCIDENTE COMUN

Mét. Control:

F. Prob. de Parto:

PERIODO INCAPACIDAD

Fecha de Inicio: 08/06/2023

Fecha Fin: 22/06/2023

Total de Días: 15

F. de Otorgamiento: 09/06/2023

DÍAS ACUMULADOS

Consecutivos: 15

No Consecutivos: 30

Pr. Ss. Tratante

RUC: MEDICO 11037

RIOS GUTIERREZ JOSE

20529162678

OBSERVACIONES

Días de Incapacidad Temporal Acumulado: 45

Usuario: RIOS GUTIERREZ JOSE ANTONIO  
Fecha: 08/06/2023 Hora: 09:35:46

Ausente Impresión: RIOS GUTIERREZ JOSE ANTONIO  
Fecha de Impresión: 08/06/2023 09:35:55

  
José A. Ríos Gutiérrez  
C.M.P. 16037 RNE: 27703  
ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA

Formulario 8003 - I

USUARIO

**CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO**

EE.SS:

296 - H.H HUANUCO

CITT No.:

**A-296-00018436-23**

Acto Médico:

5815016

Servicio:

881 ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA

Nombre Assegurado:

ARENAS ROCHA RICHARD EDDY

Doc. de Identidad:

D.N.I. 70766344

Autogenerado:

9306291ANRHR000

Tipo de Atención:

CONSULTA EXTERNA

Contingencia:

ACCIDENTE COMUN

Med. Control:

F. Prob. de Parto:

**PERIODO INCAPACIDAD**

Fecha de Inicio: 03/07/2023

Fecha Fin: 17/07/2023

Total de Días: 15

F. de Otorgamiento: 03/07/2023

**DIAS ACUMULADOS**

Consecutivos: 15

No Consecutivos: 45

PP.SS. Tratante MEDICO 16037

RIOS GUTIERREZ JOSE

RUC: 20529162678

**OBSERVACIONES**

Días de Incapacidad Temporal Acumulado: 60

Usuario: RIOS GUTIERREZ JOSE ANTONIO

Fecha: 03/07/2023

Hora: 06:11:44

José A. Ríos Gutiérrez  
C.M.P. 16037  
ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA

Formulario 8003 - I

AUDITORIA

**CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO**

EE.SS:

296 - H.H HUANUCO

CITT No.:

**A-296-00018436-23**

Acto Médico:

5816016

Servicio:

581 ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA

Nombre Assegurado:

ARENAS ROCHA RICHARD EDDY

Doc. de Identidad:

D.N.I. 70766344

Autogenerado:

9306291ANRHR000

Tipo de Atención:

CONSULTA EXTERNA

Contingencia:

ACCIDENTE COMUN

Med. Control:

F. Prob. de Parto:

**PERIODO INCAPACIDAD**

Fecha de Inicio: 03/07/2023

Fecha Fin: 17/07/2023

Total de Días: 15

F. de Otorgamiento: 03/07/2023

**DIAS ACUMULADOS**

Consecutivos: 15

No Consecutivos: 45

PP.SS. Tratante MEDICO 16037

RIOS GUTIERREZ JOSE

RUC: 20529162678

**OBSERVACIONES**

Días de Incapacidad Temporal Acumulado: 60

Usuario: RIOS GUTIERREZ JOSE ANTONIO

Fecha: 03/07/2023

Hora: 08:11:44

José A. Ríos Gutiérrez  
C.M.P. 16037  
ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA

José A. Ríos Gutiérrez  
C.M.P. 16037  
ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA

## Consulta RUC

<b>Resultado de la Búsqueda</b>
<b>Número de RUC:</b> 20529162678 - HOTEL LAS AVENTURAS DEL VIAJERO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
<b>Tipo Contribuyente:</b> SOCIEDAD ANONIMA
<b>Nombre Comercial:</b> HOTEL LAS AVENTURAS DEL VIAJER
<b>Fecha de Inscripción:</b> 10/02/2011 <b>Fecha de Inicio de Actividades:</b> 12/02/2011
<b>Estado del Contribuyente:</b> ACTIVO
<b>Condición del Contribuyente:</b> HABIDO
<b>Domicilio Fiscal:</b> JR. HUALLAYCO NRO. 789 (CF.U.HUANUCO) HUANUCO - HUANUCO - HUANUCO
<b>Sistema Emisión de Comprobante:</b> MANUAL <b>Actividad Comercio Exterior:</b> SIN ACTIVIDAD
<b>Sistema Contabilidad:</b> COMPUTARIZADO
<b>Actividad(es) Económica(s):</b> Principal - 5590 - OTRAS ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Secundaria 1 - 5610 - ACTIVIDADES DE RESTAURANTES Y DE SERVICIO MÓVIL DE COMIDAS
<b>Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):</b> FACTURA BOLETA DE VENTA



**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 248-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

**EMPLEADOR** : HOTEL LAS AVENTURAS DEL VIAJERO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA.  
**DOMICILIO** : JR. HUALLAYCO NRO. 789 (CF.U.HUANUCO) HUANUCO - HUANUCO - HUANUCO.  
**TRABAJADOR(A)** : EDDY RICHARD, ARENAS ROCHA.  
**DOMICILIO** : PSJE CÁRDENAS - ALT. 1RA. CDRA DE INDEPENDENCIA N° 160. HUÁNUCO - HUÁNUCO - HUÁNUCO.

**FECHA DE EMISIÓN:** 17/07/2023.  
**EXP. ADM. N°** 248-2023

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. NOTIFICO a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 - 2do piso, el día **11 DE AGOSTO DEL 2023**.  
**A HORA: 09:00 A.M** HORA EXACTA con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE BENEFICIO SOCIALES Y OTROS**, solicitado por **EDDY RICHARD, ARENAS ROCHA**. Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérselo **MULTA** de 1 **UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA** (S/ 4,950.00) en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO - HUANUCO  
ROSA ELVIRA FERNÁNDEZ ZEVALLOS  
IDENTIFICADORA ADMINISTRATIVA GENERAL  
DEL N° 2281  
ABOGADA EN EJERCICIO N° 2281

**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: RICHARD EDDY  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: TITULAR  
DNI N° 70366344 FECHA: 17/07/2023 HORA: 4:35  
FIRMA: [Signature] LUGAR: HUANUCO

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: Rosa Elvira Fernández Zevallos  
FECHA: 17-07-23 FIRMA: [Signature]  
DNI N° 70366344 OBSERVACIONES: [Blank]

**CARGO**



GERENCIA REGIONAL DE  
DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO  
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 248-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

**EMPLEADOR : HOTEL LAS AVENTURAS DEL VIAJERO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA.**  
**DOMICILIO : JR. HUALLAYCO NRO. 789 (CF.U.HUANUCO) HUANUCO - HUANUCO - HUANUCO.**  
**TRABAJADOR(A) : EDDY RICHARD, ARENAS ROCHA.**  
**DOMICILIO : PSJE CÁRDENAS - ALT. 1RA. CDRA DE INDEPENDENCIA N° 160. HUÁNUCO - HUÁNUCO - HUÁNUCO.**

**FECHA DE EMISIÓN: 17/07/2023.**  
**EXP. ADM. N° 248-2023**

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. **NOTIFICO** a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 - 2do piso, el día **11 DE AGOSTO DEL 2023**, **A HORA: 09:00 A.M HORA EXACTA** con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE BENEFICIO SOCIALES Y OTROS**, solicitado por **EDDY RICHARD, ARENAS ROCHA**. Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérselo **MULTA de 1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA (S/ 4,950.00)** en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: CARRERA, ALVARO ESCOBAR  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: .....  
DNI N° 48133554 ..... FECHA: 31 / 07 / 23 ..... HORA: 5:29 P.M.  
FIRMA: [Signature] ..... LUGAR: .....

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: .....  
FECHA: ..... FIRMA: .....  
DNI N° ..... OBSERVACION: .....

Mayra N° 379  
Teléfono: (052) 511528  
www.dtrpehco.gob.com

*Nuestro compromiso es contigo*





ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO  
Oficina Registral de HUANUCO



Código de Verificación:  
90160516  
Solicitud N° 2023 - 4610433  
31/07/2023 09:51:21

## REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS LIBRO DE SOCIEDADES ANONIMAS

### CERTIFICADO DE VIGENCIA

El servidor que suscribe, **CERTIFICA:**

Que, en la partida electrónica N° 11091591 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de HUANUCO, consta registrado y vigente el nombramiento a favor de CAMPOS PORTALATINO, KATHY XIOMARA, identificado con DNI N° 77328131, cuyos datos se precisan a continuación:

**DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL:** HOTEL LAS AVENTURAS DEL VIAJERO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA  
**LIBRO:** SOCIEDADES ANONIMAS  
**ASIENTO:** C00001  
**CARGO:** GERENTE GENERAL

#### **FACULTADES:**

##### **LA GERENCIA.**

LA ADMINISTRACION DE LA SOCIEDAD ESTARA A CARGO DE UNO O MAS GERENTES QUE SERAN DESIGNADOS POR LA JUNTA GENERAL.

EL CARGO DE GERENTE ES POR TIEMPO INDEFINIDO.

##### **GERENTE GENERAL.**

EN CASO DE ELEGIRSE UN SOLO GERENTE, SE ENTENDERA QUE ESTE SERA EL GERENTE GENERAL. EN CASO DE ELEGIRSE MAS DE UN GERENTE, DEBERA INDICARSE CUAL DE ELLOS OCUPARA EL CARGO DE GERENTE GENERAL.

EL GERENTE GENERAL ES EL EJECUTOR DE TODAS LAS DISPOSICIONES DE LA JUNTA GENERAL Y DE LA GERENCIA, TENIENDO LA REPRESENTACION JURIDICA, COMERCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA SOCIEDAD. **ATRIBUCIONES DEL GERENTE GENERAL.**

CONSTITUYEN PRINCIPALES ATRIBUCIONES DEL GERENTE GENERAL:

##### **FACULTADES ADMINISTRATIVAS.**

1. EJECUTAR LOS ACUERDOS DE LA JUNTA GENERAL DE PARTICIPACIONCITAS
2. SUSCRIBIR LA CORRESPONDENCIA DE LA SOCIEDAD A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL SUSCRIBIR BALANCES.
3. ORDENAR AUDITORIAS A NIVEL NACIONAL Y REGIONAL.
4. SUSCRIBIR TODO TIPO DE MINUTAS Y ESCRITURAS PUBLICAS, INCLUIDAS LAS DE CONSTITUCIONES DE SOCIEDADES, ASI COMO CUALQUIER OTRO DOCUMENTO NOTARIAL.
5. OTORGAR RECIBOS A CANCELACIONES SIN LIMITE ALGUNO.
6. SOLICITAR, ADQUIRIR, TRANSFERIR, DAR Y TOMAR EN ARRENDAMIENTO A NOMBRE DE LA SOCIEDAD, REGISTRO DE PATENTES, MARCAS, NOMBRES COMERCIALES Y/O CONCESIONES Y CELEBRAR CUALQUIER TIPO DE CONTRATO REFERENTE A LA PROPIEDAD INDUSTRIAL O INTELLECTUAL.

##### **FACULTADES LABORALES.**

1. CONTRATAR TRABAJADORES A NIVEL NACIONAL.
2. AMONESTAR Y SANCIONAR TRABAJADORES.
3. SUSPENDER Y DESPEDIR TRABAJADORES.
4. FIJAR Y MODIFICAR EL HORARIO Y DEMAS CONDICIONES DE TRABAJO.

LOS CERTIFICADOS QUE EXTIENDE LA OFICINA REGISTRAL SE ADECUAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE ENMIENDAS O ANOTACIONES EN EL REGISTRO Y, TIEMPO DE SU ENTREGA (ART. 140° DEL T.U.D DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS APROBADO POR RESOLUCION N° 126-2012-EJ/SUNARP/SJ).

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRA VERIFICARSE EN LA PAGINA WEB/PTG WEB/INEA SUNARP CON FECHA Y TIEMPO DE EMISION.  
\*VERIFICACION EN LA OFICINA REGISTRAL: FACER EN EL PLAZO DE 90 DIAS CALENDARIO CONTADOS DESDE SU EMISION.

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL: ARTICULO 61.- DELIMITACION DE LA RESPONSABILIDAD. EL SISTEMAS RESPONSABLE DE DAR POR LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DAÑOS DE LAS INTERACCIONES DE LOS AGENCIAS REGISTRAL, INDEXES AUTOMATIZADOS Y OTROS TIPO DE DAÑOS QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMATICO.



ZONA REGISTRAL Nº VIII - SEDE HUANCAYO  
Oficina Registral de HUANUCO



Código de Verificación:  
90180518  
Solicitud Nº 2023 - 4610433  
31/07/2023 09:51:21

- 5. SUSCRIBIR PLANILLAS, BOLETAS DE PAGO Y LIQUIDACIONES DE BENEFICIOS SOCIALES
- 6. OTORGAR CERTIFICADOS DE TRABAJO, CONSTANCIAS DE FORMACION LABORAL Y PRACTICAS PRE-PROFESIONALES.-
- 7. SUSCRIBIR LAS COMUNICACIONES AL MINISTERIO DE TRABAJO Y AL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL.
- 8. APROBAR EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

**FACULTADES CONTRACTUALES, NEGOCIAR, CELEBRAR, SUSCRIBIR, MODIFICAR, RESCINDIR, RESOLVER Y DAR POR CONCLUIDOS LOS SIGUIENTES CONTRATOS:**

- 1. DE TRABAJO A PLAZO DETERMINADO E INDETERMINADO.-
- 2. COMPRA Y VENTA, PROMESA DE COMPRAVENTA Y/O OPCIONES, YA SEA DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES, INCLUYENDO ACCIONES, BONOS Y DEMAS VALORES MOBILIARIOS, ASI COMO REALIZAR OPERACIONES DE REPORTE DE ESTOS ULTIMOS.
- 3. PERMUTA, FÓWARD, SWAP, SUMINISTRO, DONACION.
- 4. PRESTAMO, MUTUO DINERARIO CON O SIN GARANTIA MOBILIARIA, HIPOTECARIA O DE CUALQUIER OTRA INDOLE.
- 5. ARRENDAMIENTO DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES.
- 6. ARRENDAMIENTO FINANCIERO Y LEASEBACK,
- 7. COMODATO.
- 8. PRESTACION DE SERVICIOS EN GENERAL, LO QUE INCLUYE LA LOCACION DE SERVICIOS, EL CONTRATO DE OBRA, EL MANDATO, EL DEPOSITO Y EL SECUESTRO.
- 9. FIANZA SIMPLE Y FIANZA SOLIDARIA.
- 10. CONTRATOS PREPARATORIOS Y SUBCONTRATOS, CESION DE DERECHOS.
- 11. OTORGAMIENTO DE GARANTIAS EN GENERAL, PERSONAL Y REAL, COMO GARANTIA MOBILIARIA E HIPOTECA Y ANTICRESIS.
- 12. SEGUROS.
- 13. COMISION MERCANTIL, CONCESION PRIVADA Y PUBLICA, CONSTRUCCION, PUBLICIDAD, TRANSPORTES, DISTRIBUCION.
- 14. CUALQUIER OTRO CONTRATO ATIPICO O INNOMINADO QUE REQUIERA CELEBRAR LA SOCIEDAD, COMO CONSORCIO, ASOCIACION EN PARTICIPACION, FACTORING Y OTROS. **FACULTADES CAMBIARIAS Y BANCARIAS.**

- 1. ORDENAR Y RECIBIR PAGOS, EN EFECTIVO Y/O CON OTROS MEDIOS DE PAGO INCLUSIVE TITULOS VALORES; Y, OTORGAR LOS RESPECTIVOS RECIBOS Y CANCELACIONES.-
- 2. GIRAR CHEQUES, YA SEA SOBRE SALDOS DEUDORES (EN SOBREGIRO) O ACREEDORES; COBRAR CHEQUES EN EFECTIVO, POR CAJA Y/O ENDOSAR CHEQUES PARA SU ABONO EN CUENTA DE LA SOCIEDAD O A FAVOR DE TERCEROS.
- 3. GIRAR, EMITIR, ACEPTAR, ENDOSAR, COBRAR, AVALAR, AFIANZAR, RENOVAR, INCLUIR CLAUSULAS DE PRORROGA Y/O DESCONTAR LETRAS DE CAMBIO, PAGARES, FACTURAS CONFORMADAS, WARRANTS, TITULOS DE CREDITO HIPOTECARIO NEGOCIABLES Y CUALQUIER OTRO TITULO VALOR.
- 4. ENDOSAR CERTIFICADOS DE DEPOSITO, CERTIFICADOS BANCARIOS EN MONEDA EXTRAJERA O NACIONAL, CONOCIMIENTOS DE EMBARQUE, POLIZAS DE SEGURO Y/O WARRANTS, ASI COMO CUALQUIER OTRO TITULO VALOR O DOCUMENTO COMERCIAL O DE CREDITO TRANSFERIBLE; DEPOSITAR Y RETIRAR VALORES AL PORTADOR O VALORES MOBILIARIOS EN CUSTODIA; ASI MISMO GRAVARLOS Y ENAJENARLOS.
- 5. REALIZAR CUALQUIER OPERACION BANCARIA, INCLUSIVE LA APERTURA, RETIRO Y/O CIERRE DE CUENTAS CORRIENTES, CUENTAS A PLAZO, CUENTAS DE AHORRO, CUENTAS DE CUSTODIA Y/O DEPOSITOS, DEPOSITAR O RETIRAR FONDOS, GIRAR CONTRA LAS CUENTAS, GIRAR CONTRA SOBREGIROS; SOLICITAR Y ABRIR CARTAS DE CREDITO, SOLICITAR Y CONTRATAR CARTAS FIANZAS O FIANZAS BANCARIAS, CELEBRAR CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO FINANCIERO O "LEASING", "LEASE

LOS CERTIFICADOS QUE EXTIENDEN LAS OFICINAS REGISTRALES ACREDITAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EXPEDICION (ART. 14º DEL T.U.O DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS APROBADO POR RESOLUCION N° 100-2017-RH/MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS)

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRA VERIFICARSE EN LA PAGINA WEB [HTTPS://WWW.SUNARP.GOB.PE/SUNARP/REGISTROS](https://www.sunarp.gob.pe/sunarp/registros) PUBLICACION CERTIFICADA CON CARGO CERTIFICADO LITERAL. FACER EN EL PLAZO DE 90 DIAS CALENDARIO CONTADOS DESDE SU EMISION

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL - ARTICULO 8º. DE LIMITACION DE LA RESPONSABILIDAD. EL SERVIDOR REGISTRAL QUE EMITE LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEXACTITUDES DE LOS ASIENTOS REGISTRAL ES, HECHOS AUTOMATIZADOS Y OTROS DATOS PENDIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMATICO



ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO  
Oficina Registral de HUANOLO



Código de Verificación:  
90180518  
Solicitud N° 2023 - 4810433  
31/07/2023 09:31:21

BACK, FACTORING Y/O UNDERWRITING, MUTUOS DINERARIOS EN TODAS SUS MODALIDADES, DESCUENTOS, ANTIPOPOS, EN FORMA INDIVIDUAL Y/O MEDIANTE LINEAS DE CREDITO. OBSERVAR ESTADOS DE CUENTA CORRIENTE, ASI COMO SOLICITAR INFORMACION SOBRE OPERACIONES REALIZADAS EN CUENTAS Y/O DEPOSITOS DE LA SOCIEDAD.

6. EFECTUAR COBROS DE GIROS Y TRANSFERENCIAS, EFECTUAR CARGOS Y ABONOS EN CUANTAS, EFECTUAR PAGOS DE TRANSFERENCIAS Y OTORGAR CANCELACIONES Y RECIBOS.

7. CELEBRAR CONTRATOS DE COMPRAVENTA, PROMESA DE COMPRAVENTA Y/O OPCIONES, PUDIENDO VENDER Y/O COMPRAR BIENES INMUEBLES Y/O MUEBLES, INCLUYENDO ACCIONES, BONOS Y DEMAS VALORES MOBILIARIOS, ASI COMO REALIZAR OPERACIONES DE REPORTE RESPECTO DE ESTOS ULTIMOS, PERMUTA, FORWARD, SWAP.

8. CELEBRAR CONTRATOS DE PRESTAMO, ARRENDAMIENTO, DACION EN PAGO, FIDEICOMISO, FIANZA O CARTA FIANZA, COMODATO, USO, USUFRUCTO, OPCION, CESION DE DERECHOS Y DE POSICION CONTRACTUAL; TANTO EN MANERA ACTIVA COMO PASIVA, PARA LA ADQUISICION, DISPOSICION Y GRAVAMEN DE TODA CLASE DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES, INCLUYENDO EL ALQUILER Y POSTERIOR MANEJO DE CAJAS DE SEGURIDAD; ASI COMO CUALQUIER TIPO DE CONTRATO BANCARIO; ASI COMO ACORDAR LA VALIDEZ DE LAS TRANSFERENCIAS ELECTRONICAS DE FONDOS, POR FACSIMIL U OTROS MEDIOS SIMILARES, ENTRE CUENTAS PROPIAS O A FAVOR DE TERCEROS, CON EL BANCO DE CREDITO DEL PERU Y/O CUALQUIER ENTIDAD DEL SISTEMA FINANCIERO NACIONAL.

9. PRESTAR AVAL Y OTORGAR FIANZA A NOMBRE DE LA SOCIEDAD, A FAVOR DE LA SOCIEDAD, DEL MISMO REPRESENTANTE Y/O DE TERCEROS; ASI COMO CONSTITUIR O LEVANTAR GARANTIA MOBILIARIA O HIPOTECARIA O GRAVAR DE CUALQUIER FORMA LOS BIENES MUEBLES O INMUEBLES DE LA SOCIEDAD A FAVOR DEL MISMO REPRESENTANTE Y/O DE TERCEROS, PUDIENDO AFECTAR CUENTAS, DEPOSITOS, TITULOS VALORES O VALORES MOBILIARIOS EN GARANTIA, INCLUSIVE EN FIDEICOMISO EN GARANTIA.

10. CELEBRAR CONTRATOS DE CREDITO EN GENERAL, YA SEA CREDITO EN CUENTA CORRIENTE, CREDITO DOCUMENTARIO, PRESTAMOS, MUTUOS, TARJETAS DE CREDITO, ADVANCE ACCOUNT, FACTORING Y OTROS QUE CONSTITUYAN CREDITOS DIRECTOS O INDIRECTOS BAJO CUALQUIER OTRA MODALIDAD; ASI COMO CEDER DERECHOS Y CREDITOS, OTORGAR, DELEGAR Y/O SUSTITUIR, TOTAL O PARCIALMENTE, ESTOS PODERES EN LAS PERSONAS QUE CONSIDERE CONVENIENTE Y REASUMIRLOS Y REVOCARLOS CUANDO LO ESTIME NECESARIO.

11. CONSTITUIR GARANTIAS REALES SOBRE BIENES DE PROPIEDAD DE LA SOCIEDAD, BAJO LA MODALIDAD DE GARANTIA MOBILIARIA, HIPOTECARIA Y OTRAS QUE PERMITA LA LEY, CON FACULTAD DE SOLICITAR SOBRE ELLAS LA EMISION DE TITULOS VALORES O VALORES CON ANOTACION EN CUANTA, COMO WARRANTS O TITULO DE CREDITO HIPOTECARIO NEGOCIABLE.

12. SUSCRIBIR LOS CONTRATOS QUE FORMALICEN LOS ACTOS PARA LOS QUE SE CONFIERE PODER DE REPRESENTACION SEGUN LOS ACAPITES ANTERIORES, INCLUYENDO LAS ESCRITURAS PUBLICAS, DE SER NECESARIO.

#### FACULTADES DE REPRESENTACION.

1. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE TODO TIPO DE INSTITUCIONES PUBLICAS O PRIVADAS, AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS JUDICIALES, CIVILES, MUNICIPALES, ADMINISTRATIVAS, CONSTITUCIONALES, TRIBUTARIOS, DE ADJUNA, POLICIALES Y MILITARES, CON LAS FACULTADES DE PRESENTAR TODA CLASE DE RECURSOS Y RECLAMACIONES Y DESISTIRSE DE ELLOS.-

2. ASUMIR LA REPRESENTACION DE LA SOCIEDAD EN CUALQUIER PROCEDIMIENTO JUDICIAL O EN CUALQUIER TIPO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, O ANTE EL FUERO MILITAR CON LAS FACULTADES GENERALES DEL MANDATARIO JUDICIAL ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 74 DEL CODIGO PROCESAL CIVIL Y LAS ESPECIALES DEL ARTICULO 75, INCLUYENDO LAS ATRIBUCIONES PARA REALIZAR TODOS LOS ACTOS DE DISPOSICION DE DERECHOS SUSTANTIVOS Y PARA DEMANDAR, RECONVENIR, CONTESTAR DEMANDAS Y RECONVENIR. DESISTIRSE DEL PROCESO Y DE LA

LOS CERTIFICADOS QUE EXTENDEN LAS OFICINAS REGISTRALAS ACREDITAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EMISION (ART. 140 DEL T.S.U. DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS APROBADO POR RESOLUCION N° 120-2012-SUNARP/AN)

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRA VERIFICARSE EN LA PAGINA WEB [HTTP://WEBLINEA.SUNARP.GOB.PE/SUNARPWEBLINEA](http://weblinea.sunarp.gob.pe/sunarpweblinea) PUBLICACION AUTENTICADA Y VERIFICADA CUALQUIER FACIL EN EL PLAZO DE 90 DIAS UN LINDERO CONTADOS DESDE SU EMISION

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL. ARTICULO 81 - DELIMITACION DE LA RESPONSABILIDAD. EL CERTIFICADO RESPONSABLE QUE LEVANTA LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEFECTIVIDADES DE LOS ASENTOS REGISTRALAS INDICADOS AUTOMATICAMENTE Y TIPOLOGIA FIRMANTES QUE NO CONSTAN EN EL SISTEMA INFORMATICO



Código de Verificación:  
90186518  
Solicitud N° 2023 - 4610433  
31/07/2023 09:51:21

PRETENSION, ALLANARSE A LA PRETENSION, CONCILIAR, TRANSIGIR, SOMETER A ARBITRAJE LAS PRETENSIONES CONTROVERTIDAS EN EL PROCESO, OFRECER CONTRACAUTELAS DE NATURALEZA REAL O PERSONAL, SOLICITAR MEDIDAS CAUTELARES, INTERPONER TODA CLASE DE MEDIOS IMPUGNATORIOS (REMEDIOS Y RECURSOS IMPUGNATORIOS) Y SUSTITUIR O DELEGAR LA REPRESENTACION PROCESAL.

3. ASUMIR LA REPRESENTACION DE LA SOCIEDAD ESPECIALMENTE EN PROCEDIMIENTOS LABORALES ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y LOS JUZGADOS Y SALAS ESPECIALIZADAS DE TRABAJO EN TODAS LAS DIVISIONES E INSTANCIAS, CON TODAS LAS FACULTADES NECESARIAS.

4. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ESPECIALMENTE EN PROCEDIMIENTOS PENALES, CON LAS FACULTADES ESPECIFICAS DE DENUNCIAR CONSTITUIRSE EN PARTE CIVIL, PRESTAR INSTRUCTIVA, PREVENTIVA Y TESTIMONIALES, PUDIENDO ACUDIR A NOMBRE DE LA EMPRESA ANTE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU Y/O MINISTERIO PUBLICO, SIN LIMITE DE FACULTADES.

5. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD PARA EFECTOS DE PARTICIPAR EN TODO TIPO DE LICITACIONES, PUBLICAS Y PRIVADAS Y ESPECIALMENTE EN PROCESOS DE SELECCION CONFORME A LA LEY DE CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES DEL ESTADO Y SU REGLAMENTO

6. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN DIRECTORIOS O EN JUNTAS DIRECTIVAS, EN JUNTAS DE ACCIONISTAS O DE SOCIOS DE SOCIEDADES MERCANTILES O CIVILES; Y EN LAS JUNTAS DE MIEMBROS DE LAS ASOCIACIONES, FUNDACIONES O COMITES Y CONSORCIOS A QUE PERTENEZCAN, PUDIENDO TOMAR PARTE DE LOS DEBATES.

7. ASUMIR EN VIA DE SUSTITUCION TODOS LOS PODERES Y FACULTADES OTORGADOS A LA SOCIEDAD POR OTRAS PERSONAS NATURALES Y/O JURIDICAS.

PARA LA EJECUCION DE ACTOS A LOS QUE SE REFIERA ESTE ARTICULO SERA NECESARIA LA FIRMA MANCOMUNADA DEL PRESIDENTE DEL VICE-PRESIDENTE O EL DIRECTOR QUE RECIBA DEL ENCARGO CON EXCEPCION A LOS INCISOS ANTERIORES LOS QUE PODRA EJERCER A SOLA FIRMA.

**DOCUMENTO QUE DIO MÉRITO A LA INSCRIPCIÓN:**

ASÍ CONSTA DE LA COPIA CERTIFICADA DE FECHA 06/07/2023, OTORGADO POR ANTE EL NOTARIO PÚBLICO DE HUÁNUCO, CROMBELL ERIK MORALES CANELO.

**II. ANOTACIONES EN EL REGISTRO PERSONAL O EN EL RUBRÓ OTROS:**

NINGUNO.

**III. TÍTULOS PENDIENTES:**

NINGUNO.

**IV. DATOS ADICIONALES DE RELEVANCIA PARA CONOCIMIENTO DE TERCEROS:**

REGLAMENTO DEL SERVIDOR DE PUBLICIDAD REGISTRAL - ARTÍCULO 81 - DELIMITACION DE LA RESPONSABILIDAD. EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EXPIDE LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEXACTITUDES DE LOS ASIENTOS REGISTRALES, INDICES AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS PENDIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO.

**V. PÁGINAS QUE ACOMPAÑAN AL CERTIFICADO:**

NINGUNO.

N° de Fojas del Certificado: 5

Derechos Pagados: 2023-446-18008 S/ 30.00  
Tasa Registral del Servicio S/ 30.00

LOS CERTIFICADOS QUE EXTIENDEN LAS OPCIONES REGISTRALES ACREDITAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EMISION (ART 147 DEL T.U.O DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS APROBADO POR RESOLUCION N° 426-2012-SUNARP/SR)

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRA VERIFICARSE EN LA PAGINA WEB HTTP://WWW.SUNARP.GOB.PE/SUNARPWEB/PAGES/PUBLICIDADCERTIFICADAVERIFICACERTIFICADOLITERAL.FACE EN EL PLAZO DE 90 DIAS OLENTANDO CONTACTO DESDE SU (MIRDA)

REGLAMENTO DEL SERVIDOR DE PUBLICIDAD REGISTRAL - ARTÍCULO 81 - DELIMITACION DE LA RESPONSABILIDAD - EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EXPIDE LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEXACTITUDES DE LOS ASIENTOS REGISTRALES, INDICES AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS PENDIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO



ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO  
Oficina Registral de HUANUCO



Código de Verificación:  
96189515  
Solicitud N° 2023 - 4610433  
31/07/2023 09:51:21

Verificado y expedido por TORPOCO PACHECO, MARIA ISABEL, Abogado Certificador de la Oficina Registral de Huancayo, a las 15:38:01 horas del 03 de Agosto del 2023.

ZONA REGISTRAL N° VIII  
OFICINA REGISTRAL DE HUANCAYO

Maria Isabel Torpoco Pacheco  
ABOGADA CERTIFICADORA

LOS CERTIFICADOS QUE OBTIENEN LAS OFICINAS REGISTRALES ACREDITAN LA EXISTENCIA O NO EXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EXPEDICIÓN (ART. 140° DEL T.U.O DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS APROBADO POR RESOLUCION N° 126-2012-SUNARP-HN)

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRÁ VERIFICARSE EN LA PAGINA WEB [HTTPS://WWW.SUNARP.GOB.PE/SUNARP/NARANJA/RED](https://www.sunarp.gob.pe/sunarpnaranjared) PUBLICIDAD/NOTIFICACIONES/CERTIFICACION/ITERNA. FACER EN EL PLAZO DE 90 DIAS CALIFICADO CONTANDO DESDE SU EMISIÓN

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL - ARTICULO 21 - DELIMITACION DE LA RESPONSABILIDAD: EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EXPIDE LA PUBLICIDAD FORWAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INERACTIVIDADES DE LOS ASIENTOS REGISTRAL ES INICIALES AUTOMATIZADOS Y/O EN LINEA QUE NO CONSTAN EN EL SISTEMA INFORMATICO



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**EXPEDIENTE N° 248 - 2023-DGAT-HCO.**

**CONSTANCIA DE ASISTENCIA**

En la ciudad de Huánuco, siendo las horas 09:00 a.m. del día 11 DE AGOSTO DEL AÑO 2023, se hicieron presentes ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Sub Dirección de Inspección del Trabajo – Área de Conciliación Administrativa de Huánuco, con el objeto de que se les asista en la solución de su conflicto; la parte **SOLICITANTE**: Sr. RICHARD EDDY ARENAS ROCHA, identificado con DNI N° 70766344, con domicilio en el Jr. 28 de Julio N° 360 distrito de Huánuco, provincia y departamento de Huánuco, con celular N° 928550235; y como parte **INVITADO**: La empresa denominada: HOTEL LAS AVENTURAS DEL VIAJERO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, debidamente representada por su gerente general Srta. CAMPOS PORTALATINO KATHY XIOMARA, identificado con DNI N° 77328131, como consta inscrito en la partida electrónica N° 11091591 del Registro de Personas Jurídicas de la oficina registral de Huánuco, con domicilio en Jr. Huallayco N° 585 del distrito de Huánuco, provincia y departamento de Huánuco, Quien otorgo carta poder simple de representación a la Sr. ALFREDO GIL ESTRADA ROSALES, identificada con DNI N° 22421988, con domicilio en Jr. Huallayco N° 360 del distrito de Huánuco, provincia y departamento de Huánuco en la misma dirección antes señalada. \_\_\_\_\_

Las partes se presentaron con la finalidad de llevar a cabo la diligencia de **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**. La misma que tuvo el siguiente resultado: \_\_\_\_\_

En este acto la Autoridad Administrativa de Trabajo, invita a las partes a una Conciliación Administrativa Laboral; la diligencia de conciliación **NO PROSPERÓ** por mantener posiciones contrapuestas respecto de la pretensión del solicitante, dejando a salvo el derecho de parte del trabajador de hacerlo valer en la instancia judicial correspondiente. –

Con lo que concluyó la presente audiencia de conciliación, firmando los asistentes en señal de conformidad. \_\_\_\_\_



GOREHCO

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Trabajo

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO-HUÁNUCO

CONCILIADO

EXPEDIENTE N° 044 - 2023-DGAT-HCO.

SOLICITANTE : ROSA LUZ, ROMERO YABAR.

DOMICILIO : PROLONGACIÓN VIÑA DEL RIO N° 238 - HUÁNUCO  
- HUÁNUCO - HUÁNUCO.

INVITADO : LIDIA MARÍA DE JESUS ARANDA CARDENAS.

DOMICILIO : AV. SAN MARTIN N° 788 - HUÁNUCO.

MOTIVO : PAGO DE REMUNERACIÓN Y OTROS.

INICIADO : 02/02/2023.

TERMINADO : 18/04/2023.

HUÁNUCO - PERÚ

2023

"Año de la unión, la paz y el desarrollo"

SUMILLA: SOLICITO AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL.

SEÑOR DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE HUÁNUCO.

RECEPCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO RECIBIDO

02 FEB. 2023 4:57
ESTADO: 0227
VIRMA: 3688772
COD: 02311705

Yo, ROSA LUZ ROMERO YABAR con DNI N° 61126605, con domicilio ubicado en PABLONERUON VINA OCC

Referencia: N° 238
Distrito: HUÁNUCO
Provincia: HUÁNUCO
Departamento: HUÁNUCO
A usted atentamente digo:

Que, al amparo del D. Leg 910° y su reglamento D.S. N° 020-2001-TR Ley de Inspección de Trabajo y sus modificatorias, acudo a su despacho a fin de solicitar una Conciliación Administrativa contra mi ex empleador MARIA PRANDA

CARDENAS con RUC N° Debidamente representado por el Sr.

quien se le notificará a su domicilio real ubicado en: AV. SAN MARTIN

N° 788 Distrito RUPA RUPA Provincia LEONARDO PRADO
Departamento HUÁNUCO, Referencia:
y en la 2da. Dirección:

Distrito Provincia Departamento correo electrónico

con la finalidad que se cumpla con lo siguiente: PAGO DE REMUNERACION Y OTROS. siendo mis datos laborales lo siguiente:

DATOS LABORALES

Nombre y Apellidos: ROSA LUZ ROMERO YABAR
Fecha de Ingreso: 06/12/2022
Fecha de Cese: 29/12/2022
Cargo: EMPLEADA DEL HOGAR
Sueldo: S/ 700.00 SOLUS 0850 DE 24 DIAS TRUCADA

ANEXO:

- 1. Copia de DNI
2.
3.

N° de teléfono:
N° de teléfono referencia:
Correo:

POR TANTO:

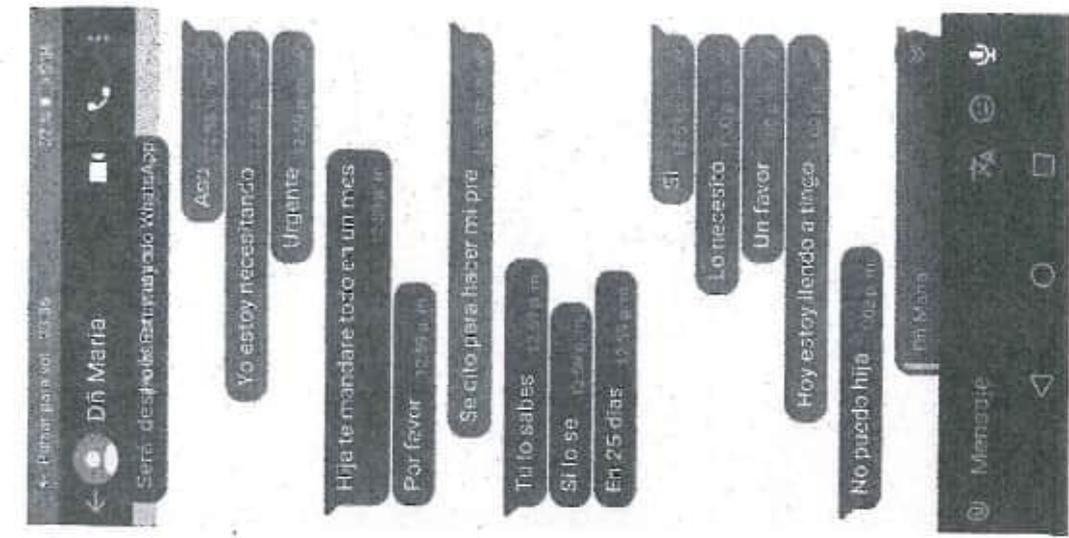
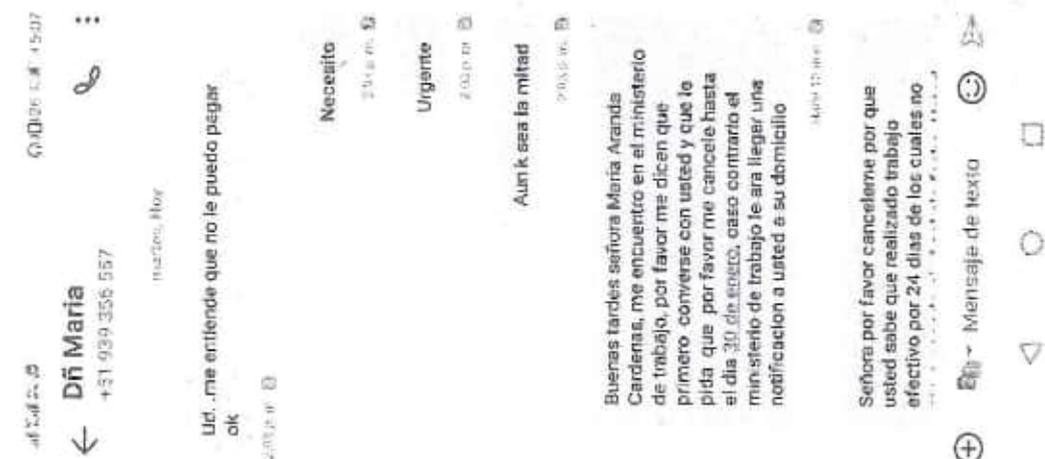
A Ud. Señor Director solicito se sirva acceder a mi

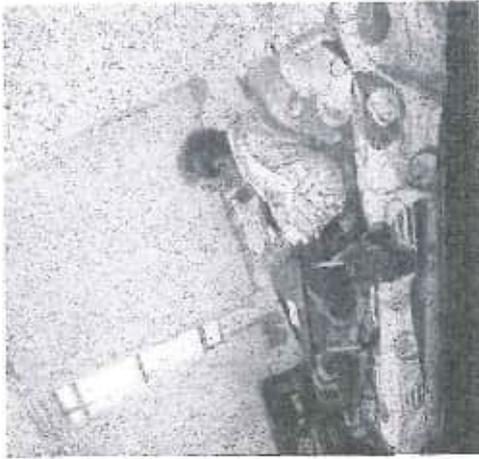
petición por ser de justicia.

Huánuco, 02 de FEBRERO de 2022

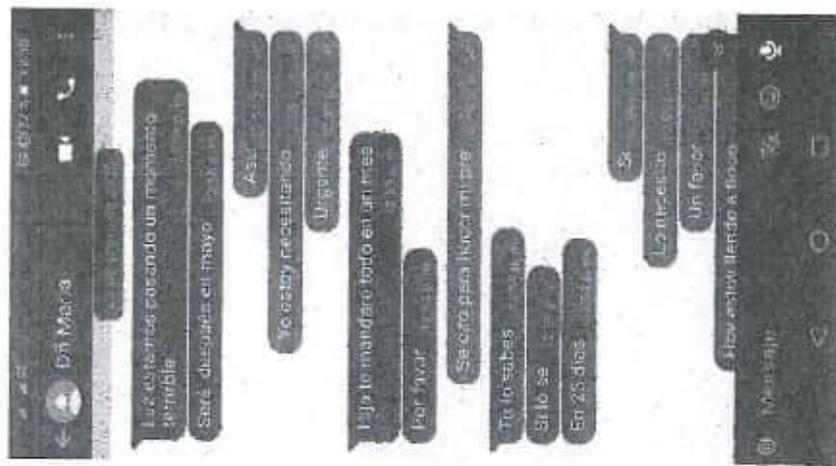
DNI N° 61126605

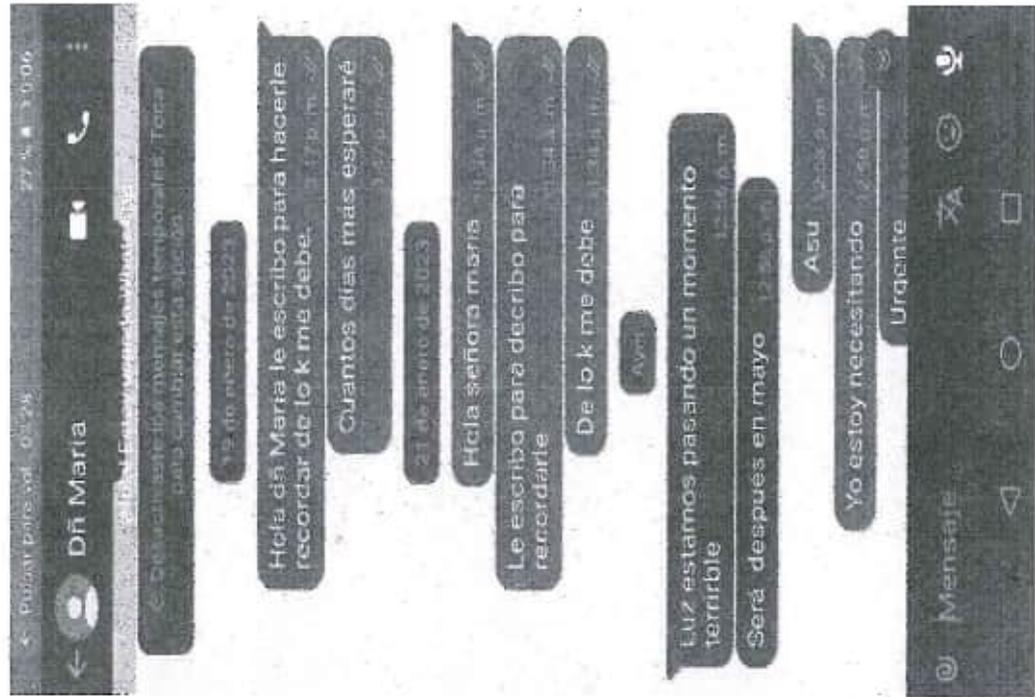














GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

'Año de la Unidad, la paz y el desarrollo'

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 044-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

EMPLEADOR : MARIA ARANDA CARDENAS  
DOMICILIO : AV. SAN MARTIN N° 788 – RUPA RUPA – LEONCIO PRADO – HUÁNUCO  
TRABAJADOR(A) : ROSA LUZ ROMERO YABAR  
DOMICILIO : PROLONGACION VIÑA DEL RIO N° 238 - HUÁNUCO

FECHA DE EMISIÓN: 02/02/2023

EXP. ADM. N° 044-2023

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. NOTIFICO a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 – 2do piso, el día **22 DE FEBRERO DE 2023, A HORA: 5:00 P.M.**, con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS**, solicitado por **ROSA LUZ ROMERO YABAR**. - Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona Jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA** de 1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA (S/. 4,950.00) en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: Rosa Luz Romero Yabar  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: .....  
DNI N° 67726605 FECHA: 02 / 02 / 2023 HORA: 5:14  
FIRMA: [Signature] LUGAR: Huánuco

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: ROSA ELVIRA FERNANDEZ ZEVALLOS  
FECHA: 02 / 02 / 2023 FIRMA: [Signature]  
DNI N° ..... OBSERVACION: [Signature]

09



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 044-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

**EMPLEADOR : MARIA ARANDA CARDENAS**  
**DOMICILIO : AV. SAN MARTIN N° 788 – RUPA RUPA – LEONCIO PRADO – HUÁNUCO**  
**TRabajADOR(A) : ROSA LUZ ROMERO YABAR**  
**DOMICILIO : PROLONGACION VIÑA DEL RIO N° 238 - HUÁNUCO**

**FECHA DE EMISIÓN: 02/02/2023**

**EXP. ADM. N° 044-2023**

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. **NOTIFICO** a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 – 2do piso, el día **12 DE FEBRERO DE 2023** **A HORA: 5:00 P.M.**, con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS**, solicitado por **ROSA LUZ ROMERO YABAR**. - Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA de 1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA (S/. 4,950.00)** en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



*Panican Villanueva José*  
24313701  
*[Signature]*  
03/02/23

**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: .....  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: .....  
DNI N° ..... FECHA: ..... HORA: .....  
FIRMA: ..... LUGAR: .....

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: .....  
FECHA: ..... FIRMA: .....  
DNI N° ..... OBSERVACION: .....

Mayro N° 379  
Teléfono: (062) 511588  
www.drtpehco.gob.com

*Nuestro compromiso es contigo*

**INFORME  
DE  
DEVOLUCIÓN** 11

Señores: María Arada Fecha: 24/02/23  
De: \_\_\_\_\_ Remito: 2334951159

1.- El documento no pudo ser entregado al consignado por cuanto:

- Se Mudó
- No se acercaron a recoger a oficina
- Local vacío
- Dirección equivocada
- Consignado ausente
- Faltan datos (calle, Mz, Lte, Número, Urb.)
- Funciona otra empresa
- No conocen al consignado
- No tienen ninguna relación con el consignado
- Se negaron a recibir
- No hubo nadie, se dejó aviso de visita

2.- Se procede a describir las características externas del inmueble:

Nº de pisos 2 Puertas 1 Ventanas —  
Color de paredes amarillo otras características \_\_\_\_\_

3.- Otras observaciones: en la morada de  
divorcio no conocen el  
condominio

Firma y Nombre Legible: Cristina Mena Rivo  
Operador: 4861639 CR

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 044-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

**EMPLEADOR : MARIA ARANDA GARDENAS**  
**DOMICILIO : AV. SAN MARTIN N° 788 - RUPA RUPA - LEONCIO PRADO - HUÁNUCO**  
**TRABAJADOR(A) : ROSA LUZ ROMERO YABAR**  
**DOMICILIO : PROLONGACION VIÑA DEL RIO N° 238 - HUÁNUCO**

**FECHA DE EMISIÓN: 02/02/2023**

**EXP. ADM. N° 044-2023**

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. **NOTIFICO** a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 - 2do piso, el día **22 DE FEBRERO DE 2023**, **A HORA: 5:00 P.M.**, con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE REMUNERACIONES Y OTROS**, solicitado por **ROSA LUZ ROMERO YABAR**. - Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA de 1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA (S/. 4,950.00)** en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: .....  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: .....  
DNI N° ..... FECHA: ..... HORA: .....  
FIRMA: ..... LUGAR: .....

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: .....  
FECHA: ..... FIRMA: .....  
DNI N° ..... OBSERVACION: .....



GOREHCO

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



**Trabajo**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO-HUÁNUCO

**CONCILIADO**

**EXPEDIENTE N° 119 - 2023-DGAT-HCO.**

**SOLICITANTE : KATERIN ARACELY, AROSTEGUI SANTIAGO.**

**DOMICILIO : MIRADOR MZ L.T 13 - HUÁNUCO - HUÁNUCO -  
HUÁNUCO.**

**INVITADO : SILVA MORALES DARWIN ANDERSON.**

**DOMICILIO : SAN MARTIN N° 865- HUÁNUCO - HUÁNUCO -  
HUÁNUCO.**

**MOTIVO : PAGO DE REMUNERACIÓN Y OTROS.**

**INICIADO : 05/05/2023.**

**TERMINADO : 25-05-2023.**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2023**

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**SUMILLA: SOLICITO AUDIENCIA DE  
CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA  
LABORAL.**

**SEÑOR DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL  
EMPLEO DE HUÁNUCO.**



05 MAYO 2023

HORA: 11:42 DIA: 12:49

FECHA: 06

HORA: 3877696 DIA: 02423439

Yo, Katerin Aracely Aristegui Santiago  
con DNI N° 60504686, con domicilio  
ubicado en Huánuco - MZ - 17 N° 13

Referencia: \_\_\_\_\_

Distrito Huánuco

Provincia Huánuco

Departamento Huánuco

A usted atentamente digo:

Que, al amparo del D. Leg 910° y su reglamento D.S. N° 020-2001-TR Ley de  
Inspección de Trabajo y sus modificatorias, acudo a su despacho a fin de solicitar una  
Conciliación Administrativa contra mi ex empleador Shiva Morales, Darwin

Anderson con RUC N° 4714255279 Debidamente  
representado por el Sr. Shiva Morales Darwin Anderson a  
quien se le notificará a su domicilio real ubicado en: San - Martín N° 265

Distrito Huánuco

Provincia Huánuco

Departamento Huánuco

Referencia: \_\_\_\_\_

y en la 2da. Dirección: \_\_\_\_\_

Distrito \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_ Departamento \_\_\_\_\_,  
correo electrónico \_\_\_\_\_ con la finalidad  
que se cumpla con lo siguiente: Pago de remuneración + otros.  
siendo mis datos laborales lo siguiente:

**DATOS LABORALES**

Nombre y Apellidos

: Katerin Aracely Aristegui Santiago

Fecha de Ingreso

: 27 / 04 / 2023

Fecha de Cese

: 28 / 05 / 2023

Cargo

: De Atención

Sueldo

: 600 - 362 - DeVe - 362

**ANEXO:**

1. Copia de DNI

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

N° de teléfono: 954090705  
N° de teléfono referencia: 966178153  
Correo: \_\_\_\_\_

**POR TANTO:**

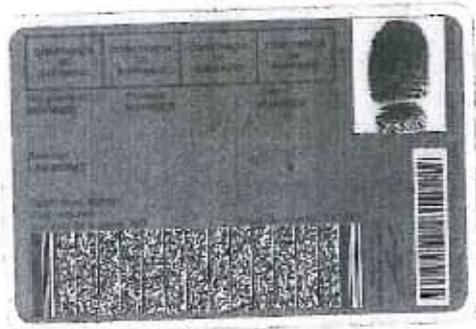
A Ud, Señor Director solicito se sirva acceder a mi

petición por ser de justicia.

Huánuco, 05 de Mayo de 2023

KA  
DNI N° 60504686

3





4





**Señora Liz**

+51 964 096 222



Mensaje

Llamar

Video

*Mi motor y motivo es mi bebe te amooooo*

17 de octubre de 2019

**Personalizar privacidad**

Personalizar las opciones de privacidad para cada contacto/grupo por separado



**Ocultar nombre de contacto**

**Seguridad**

DESACTIVAR



**No calls**



**Mostrar toast de contacto en ll...**

Archivos, enlaces y docs.

1 >



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 119-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

**EMPLEADOR : SILVA MORALES DARWIN ANDERSON.**  
**DOMICILIO : SAN MARTIN N° 865- HUÁNUCO - HUÁNUCO - HUÁNUCO.**  
**TRABAJADOR(A) : KATERIN ARACELY, AROSTEGUI SANTIAGO.**  
**DOMICILIO : MIRADOR MZ L.T 13 - HUÁNUCO - HUÁNUCO - HUÁNUCO.**

**FECHA DE EMISIÓN: 05/05/2023.**  
**EXP. ADM. N° 119-2023**

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. **NOTIFICO** a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 - 2do piso, el día **26 DE MAYO DEL 2023, A HORA: 11:00 A.M. HORA EXACTA** con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE REMUNERACIÓN Y OTROS**, solicitado por: **KATERIN ARACELY, AROSTEGUI SANTIAGO**. Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA** de **1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA** (S/ 4,950.00) en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: Katerin Aracely Arostegui Santiago  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: Tributaria  
DNI N° 60894656 FECHA: 05.05.2023 HORA: 12:59  
FIRMA: [Signature] LUGAR: HUANUCO

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: Rosa Elvira Fernández Zevallos  
FECHA: 05.05.2023 FIRMA: [Signature]  
DNI N° ..... OBSERVACION: [Signature]

8



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

**CARGO**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 119-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

EMPLEADOR : SILVA MORALES DARWIN ANDERSON.  
 DOMICILIO : SAN MARTIN N° 865- HUÁNUCO - HUÁNUCO - HUÁNUCO.  
 TRABAJADOR(A) : KATERIN ARACELY, AROSTEGUI SANTIAGO.  
 DOMICILIO : MIRADOR MZ L.T 13 - HUÁNUCO - HUÁNUCO - HUÁNUCO.

FECHA DE EMISIÓN: 05/05/2023.

EXP. ADM. N° 119-2023

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. NOTIFICO a usted para que concierra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 - 2do piso, el día **26 DE MAYO DEL 2023. A HORA: 11:00 A.M. HORA EXACTA** con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE REMUNERACIÓN Y OTROS**, solicitado por **KATERIN ARACELY, AROSTEGUI SANTIAGO**. Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA de 1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA (S/ 4,950.00)** en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



**Datos de la persona que recibe:**

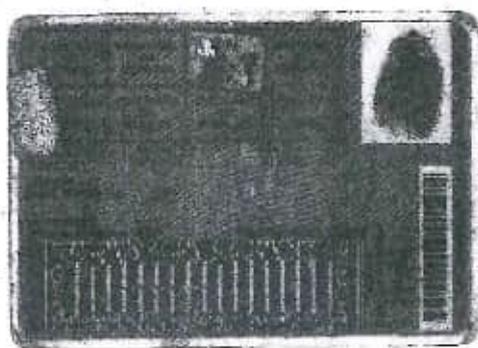
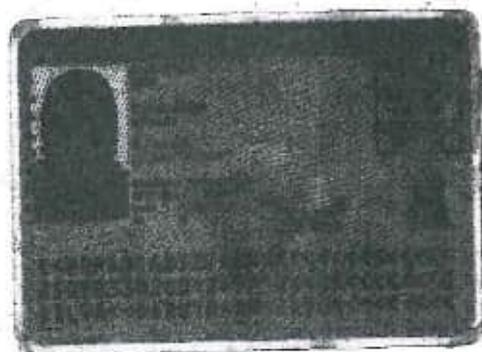
NOMBRE: Biribeth Davila Arana (esposa)  
 VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: .....  
 DNI N°: 42967802 FECHA: 09/05/23 HORA: 11:04  
 FIRMA: [Signature] LUGAR: .....

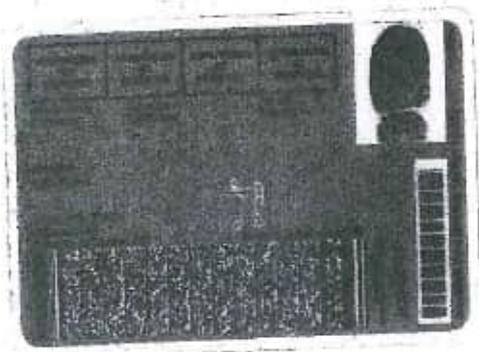
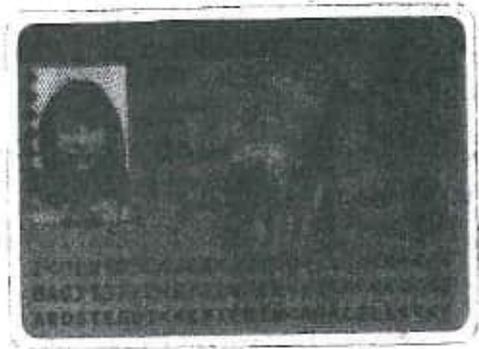
**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: Luz Cecilia  
 FECHA: 09/05/23 FIRMA: [Signature]  
 DNI N°: ..... OBSERVACION: [Signature]

Mayro N° 379  
 Teléfono: (062) 511588  
 www.drtpehco.gob.com

Nuestro compromiso es contigo





BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERU



100  
CIEN SOLES

A 4 4 4 7 3 2 8 H

21 DE MARZO DE 2010

100

A4447328H

BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERU



100  
CIEN SOLES

A 8 5 0 0 8 1 5 I

21 DE MARZO DE 2010

100

A8500815I

BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERU

50 LES



C 9 3 2 6 1 2 2 C

02 DE JULIO DE 2010

C9326122C

BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERU

50 LES



5

02 DE JULIO DE 2010

B8654357Y

o  
e  
),  
e

E\_cumplo  
on DNI N°  
NADILLO,  
CO. Sobre





GOBIERNO REGIONAL  
**HUÁNUCO**  
Nuestro compromiso es contigo

GERENCIA REGIONAL DE  
DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO  
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

EXPEDIENTE N° 119- 2023-DGAT-HCO.

ACTA DE CONCILIACIÓN N° 084- 2023 - DRTPE

En la ciudad de Huánuco, siendo las horas 03:00 p.m. del día 25 DE MAYO DEL AÑO 2023, se hicieron presentes de MANERA VOLUNTARIA ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Sub Dirección de Inspección del Trabajo – Área de Conciliación Administrativa de Huánuco, con el objeto de que se les asista en la solución de su conflicto; la parte SOLICITANTE: Srta. KATERIN ARACELI AROSTEGUI SANTIAGO, identificada con DNI N° 60504686, con domicilio en el Jr. Mirador Mz. "S" lote 13 del distrito de Amarilis, provincia, departamento de Huánuco, con celular N° 954090705; y la parte INVITADA: Sr. DARWIN ANDERSON SILVA MORALES, identificado con DNI N° 43148527, con domicilio en el Pje. Bolívar Mz "A" lote 08 del distrito, provincia y departamento de Huánuco, con celular N° 994851613. Las partes se presentaron con la finalidad de llevar a cabo la diligencia de CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL sobre PAGO DE REMUNERACIÓN Y OTROS. La misma que tuvo el siguiente resultado: -

Iniciada la Audiencia de Conciliación se procedió a informar a las partes sobre el procedimiento conciliatorio, su naturaleza, características fines y ventajas. Asimismo, se señaló a las partes las normas de conducta que deberán observar.

HECHOS EXPUESTOS EN LA SOLICITUD:

La solicitante presentó la solicitud para un procedimiento de conciliación administrativa de conformidad con el D. Leg. 910 (parte vigente), con la finalidad de que el ex empleador le haga efectivo el PAGO DE REMUNERACIÓN Y OTROS.

DESCRIPCIÓN DE LAS CONTROVERSIAS:

PRIMERO: En este acto la invitada manifiesta que la solicitante ha prestado sus servicios, en aras de llegar a una solución armoniosa de la controversia presentada ante este Despacho el invitado reconoce que se le adeudaba el PAGO DE REMUNERACIÓN Y OTROS, a la solicitante la suma de S/ 362.00 (TRESCIENTOS SESENTA Y DOS CON 00/100 SOLES), monto que será cancelado en su totalidad en dinero en efectivo en este acto ante la autoridad de Trabajo en las instalaciones del servicio de Conciliación

Mayro N° 379  
Teléfono: (062) 511588  
www.drtpchco.gob.com

*Nuestro compromiso es contigo*



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Administrativa Laboral, la solicitante se muestra conforme con el monto de dinero recibido en este acto. Verificado por la autoridad de Trabajo en las instalaciones de la oficina de Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco.

SEGUNDO: La solicitante se muestra conforme con el monto de dinero estipulado en la cláusula primera.

TERCERO: El presente documento constituye TITULO EJECUTIVO de conformidad con la Ley Procesal de Trabajo.

VERIFICACIÓN DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS:

En este acto la abogada ROSA ELVIRA FERNÁNDEZ ZEVALLOS, identificada con DNI N° 40944740, con registro del I.C.A.H. N° 2391, CONCILIADORA, con registro N° 32020.- abogada del área de Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, procede a verificar la legalidad de los Acuerdo Adoptados por las partes conciliantes motivo por el que se da por finalizado la audiencia y el procedimiento conciliatorio.

Leído el presente texto, los conciliantes manifiestan su conformidad con el mismo, firmando el acta, después que lo hizo la Autoridad Administrativa de Trabajo.



Handwritten signature and fingerprint, with ID number 60504686.

Handwritten signature and fingerprint, with ID number 43148527.



GOREHCO

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Trabajo

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO-HUÁNUCO

**NO CONCILIADO**

**EXPEDIENTE N° 035-2023-DGAT-HCO.**

**SOLICITANTE : RAUL ANDRES MORALES LIND - REPRESENTADO  
POR KARINA DOTILIA NIEVES CONDEZO**

**DOMICILIO : PASAJE SOBERON LAS MORAS - HUÁNUCO**

**INVITADO : GRUPO MORALES INVERSIONES Y NEGOCIACIONES  
E.I.R.L.**

**DOMICILIO : JR. HUÁNUCO N° 745 - HUÁNUCO**

**MOTIVO : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS.**

**INICIADO : 26/01/2023**

**TERMINADO : 14-03-2023**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2023**

04

Expediente N° : Sumilla : SOLICITA AUDIENCIA DE CONCILIACION

SEÑORES SUB DIRECCION DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORIA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

MORALES LINO RAUL ANDRES

debidamente identificado con DNI - 43762445, representado por Sr. Karina Okla, Mica Condazo, con domicilio en PSJE SOBERON-LAS MORAS con DNI 40351152.

Nro.: 257 Piso : Mz. : Lote : Km. : Int. : Distrito HUANUCO

Teléfono : 912723279 Mail :

Ante ustedes con el debido respeto me presento y digo :

Que, a fin de encontrar solución al conflicto en la relación laboral surgida, solicito invitar para audiencia de conciliación a:

GRUPO MORALES INVERSIONES Y NEGOCIACIONES EIRL

con RUC N° 20604429464, domiciliado en JR. HUANUCO

Nro. : 745

Piso : Int. : Mz. : Lote : Km. : Distrito HUANUCO

Teléfono : Fax : Mail :

Considerando que los conceptos materia de mi pretensión son:

1.- COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (C.T.S.)

2.- VACACIONES

- No Gozadas

Indemnización Vacacional

Remuneración Vacacional

- Simple

2020-2021

- Truncas

2021-2022

3.- REMUNERACIONES INSOLUTAS, GRATIFICACIONES

Nro.

Concepto

4.- INDEMNIZACION POR DESPIDO

5.- OTROS

TOTAL DE BENEFICIOS SOCIALES

REPUBLICA PERUANA MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

HUANUCO

26 ENE 2023

REMUNERACIONES 0251 4:57 512.50

VACACIONES 17 75.45

TOTAL 36699.85 02247653

0.00

587.95

0.00

0.00

512.50

75.45

0.00

0.00

0.00

S/.

587.95

Amparo mi solicitud en el numeral 52 del texto Unico de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, artículo 2 y 27 del Decreto Legislativo N° 910, artículos 71°, 72° y 73° del D.S.N° 020-2001-TR y demás aplicables al presente procedimiento.

ANEXOS:

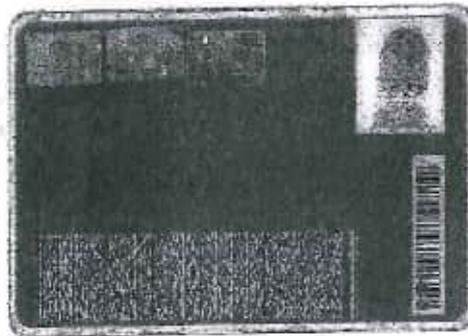
- 1.- Ficha on-line RENIEC del trabajador y Ficha SUNAT
2.- Dos Copias del Consolidado de Beneficios Sociales
3.- Dos Copias de la Solicitud de Audiencia de Conciliación
4.- Dos copias de REPORTE DE APORTES ONP

Huanuco - (Lima) 26 de Enero de 2023

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - HUANUCO
C.P.C. Karina Okla Mica Condazo
Firma y Sello del Liquidador

40351152
Firma del Solicitante

07



07

**CONSOLIDADO DE BENEFICIOS SOCIALES**

cha : 26/01/2023

Página : 1

Nº Reg.: 260123.00015

**DATOS DEL TRABAJADOR**

Numero Doc. Identidad : DNI - 43762445	Fecha de Ingreso : 1/01/2020
Pellido Paterno : MORALES	Fecha de Cese : 23/02/2021
Pellido Materno : LTNO	Tiempo de Servicio : 1 Años 1 Meses 23 Días
Nombres : RAUL ANDRES	Motivo de Cese : OTROS
Categoría Laboral : EMPLEADO	

**DATOS DE BENEFICIOS SOCIALES (En Nuevos Soles)**

<b>C.T.S.</b> (D.S. 003-97-TR, D.S. 004-97-TR, D.M. 177-2000, D.S. 001-2001-TR, D.U. 115-2001, D.L. 019-2002, D.U. 057-2002, D.U. 015-2005, D.U. 034-2005)							<b>0.00</b>
- Monto a Depositar							0.00
- Interés por depósito no efectuado oportunamente							0.00
<b>VACACIONES</b> (D. Lm. 713, D.S. 012 - 92 - TR)							<b>587.95</b>
- No Gozadas ( Art. 23º )		Años					0.00
Indemnización Vacacional		0					0.00
Remuneración Vacacional		0					0.00
- Simples ( Art. 22º )	2020-2021	1					512.50
- Truncas ( Art. 22º )	2021-2022	1 Meses	23 Días				75.45
<b>REM. INSOLUTAS; GRATIF.</b> ( LEY 27735, D.S. 005 - 2002 - TR) <b>INTERES LEGAL</b> (D. LEY 25920)							<b>0.00</b>
Nro.Orden	Concepto	Oportunidad Pago	Fecha Cálculo	Deuda	Interés	Total	0.00
				0.00	0.00	0.00	
<b>INDEMNIZACION POR DESPIDO</b> ( D.S. 003-97-TR; Art. 38.6 Art.76)							<b>0.00</b>
<b>OTROS</b>							<b>0.00</b>
<b>TOTAL DE BENEFICIOS SOCIALES</b>						<b>S/.</b>	<b>587.95</b>

**Sello y Firma del Responsable**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - HUANUCO  
 C.P.C. Leon Cobble  
 LEGAL ASESOR ADMINISTRATIVO

**Observaciones**

CALCULO REFERENCIAL SEGUN DOCUMENTOS EXHIBIDOS REPORTE DE APORTES ONP, TESTIMONIO Y MANIFESTACION DE LA VIUDA DEL TRABAJADOR SRA. KARINA OTILLA, NIEVES CONDEZO. EL EMPLEADOR SE ENCUENTRA ACREDITADO EN REMYPE

ESTA LIQUIDACION ES UNICAMENTE DE CARACTER REFERENCIAL Y NO INCLUYE LOS DESCUENTOS DE LEY

## Consulta RUC

04

## \* Resultado de la Búsqueda

## Número de RUC:

20604429464 - GRUPO MORALES INVERSIONES Y NEGOCIACIONES  
EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

## Tipo Contribuyente:

EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA

## Nombre Comercial:

GRUMORI &amp; N E.I.R.L.

## Fecha de Inscripción:

21/03/2019

## Fecha de Inicio de Actividades:

01/04/2019

## Estado del Contribuyente:

ACTIVO

## Condición del Contribuyente:

HABIDO

## Domicilio Fiscal:

JR. HUANUCO NRO. 745 C.U. HUANUCO (A MEDIA CDRA. DEL BCP) HUANUCO - HUANUCO -  
HUANUCO

## Sistema Emisión de Comprobante:

MANUAL/COMPUTARIZADO

## Actividad Comercio Exterior:

SIN ACTIVIDAD

## Sistema Contabilidad:

COMPUTARIZADO

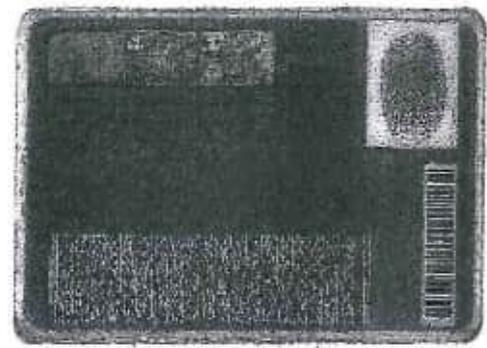
## Actividad(es) Económica(s):

Principal - 4663 - VENTA AL POR MAYOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ARTÍCULOS DE  
FERRETERÍA Y EQUIPO Y MATERIALES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN

Secundaria 1 - 4530 - VENTA DE PARTES, PIEZAS Y ACCESORIOS PARA VEHÍCULOS  
AUTOMOTORES

## Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):

07



6



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

"Año de la unión, la paz y desarrollo"

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 035-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

**EMPLEADOR : GRUPO MORALES INVERSIONES Y NEGOCIACIONES E.I.R.L.**  
**DOMICILIO : JR.HUANUCO N°745 - HUANUCO**  
**TRABAJADOR(A) : RAUL ANDRES MORALES LINO (REPRESENTADO POR KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO)**  
**DOMICILIO : PASAJE SOBERON -LAS MORAS -HUANUCO**

**FECHA DE EMISIÓN: 26/01/2023**

**EXP. ADM. N° 035-2023**

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. **NOTIFICO** a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 – 2do piso, el día **17 DE FEBRERO DE 2023**, **A HORA: 10:00 A.M.**, con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**, solicitado por **KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO** en representación de **RAUL ANDRES MORALES LINO**. - Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA** de 1 **UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA** (S/. 4,950.00) en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral

**NOTA: NO OLVIDAR SU MASCARILLA Y PROTECTOR FACIAL.**



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
HUANUCO  
KAREN N. VALEZUELA BARRERA  
CALLE N° 379

**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: Karina Otilia Nieves Condezo  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: .....  
DNI N° 40251152 FECHA: 26/01/2023 HORA: 5:25  
FIRMA: [Signature] LUGAR: Huanuco

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: M. V. M. Valerazuela Barja

Mayro N° 379  
Teléfono: (062) 511588  
www.drpehco.gob.com

Nuestro compromiso es contigo

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 035-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

EMPLEADOR : GRUPO MORALES INVERSIONES Y NEGOCIACIONES E.I.R.L.  
DOMICILIO : JR. HUÁNUCO N° 745 - HUÁNUCO  
TRABAJADOR : RAUL ANDRES MORALES LINO (REPRESENTADO POR KARINA  
OTILIA NIEVES CONDEZO)  
DOMICILIO : PASAJE SOBERON - LAS MORAS- HUÁNUCO

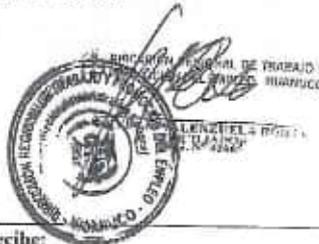
FECHA DE EMISIÓN: 26/01/2023

EXP. ADM. N° 035-2023

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. NOTIFICO a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 - 2do piso, el día **17 DE FEBRERO DE 2023, A HORA: 10:00 A.M.** con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**, solicitado por **RAUL ANDRES MORALES LINO (REPRESENTADO POR KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO)**. - Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona Jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA de 1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA (S/: 4,950.00)** en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y bolcetas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: JHAR ANTHONY MORALES NIEVES  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: Titular  
DNI N° ..... FECHA: 26 / 01 / 2023 HORA: 15:25  
FIRMA: ..... LUGAR: .....

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: Neyla Valenzuela Borja  
FECHA: 26-01-2023 FIRMA: [Firma]  
DNI N° ..... OBSERVACION: .....

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 035-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

**EMPLEADOR** : GRUPO MORALES INVERSIONES Y NEGOCIACIONES E.I.R.L.  
**DOMICILIO** : JR. HUÁNUCO N° 745 - HUÁNUCO  
**TRABAJADOR** : RAUL ANDRES MORALES LINO (REPRESENTADO POR KARINA  
OTILIA NIEVES CONDEZO)  
**DOMICILIO** : PASAJE SOBERON- LAS MORAS- HUÁNUCO

**FECHA DE EMISIÓN:** 26/01/2023

**EXP. ADM. N°** 035-2023

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. **NOTIFICO** a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 - 2do piso, el día **17 DE FEBRERO DE 2023, A HORA: 10:00 A.M.**, con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**, solicitado por **KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO** en representación de **RAUL ANDRES MORALES LINO**. - Dobiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (**Persona Jurídica**). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA** de **1 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA** (S/. 4,950.00) en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral



**DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO HUÁNUCO**  
*[Firma manuscrita]*  
KARINA VALLEJO DE LA ROSA  
GERENTE

**Datos de la persona que recibe:**

**NOMBRE:** Yanella Yaroslán Savina Morales Nieves  
**VÍNCULO CON EL DESTINATARIO:** Familiar  
**DNI N°:** 73626949  
**FIRMA:** *[Firma]* **FECHA:** 26 / 01 / 2023 **HORA:** 8:26  
**LUGAR:**

**A ser llenado por el notificador:**

**NOMBRE DEL NOTIFICADOR:** Karina Valenzuela Borja  
**FECHA:** 26-01-2023 **FIRMA:** *[Firma]*  
**DNI N°:** **OBSERVACION:**

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 035-2023-SDIHSODGAT-HCO.**

EMPLEADOR : GRUPO MORALES INVERSIONES Y NEGOCIACIONES E.I.R.L.  
DOMICILIO : JR.HUANUCO N°745 - HUANUCO  
TRABAJADOR(A) : RAUL ANDRES MORALES LINO (REPRESENTADO POR KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO)  
DOMICILIO : PASAJE SOBERON -LAS MORAS -HUANUCO

FECHA DE EMISIÓN: 26/01/2023

EXP. ADM. N° 035-2023

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, modificado por la Ley N° 28292 y su reglamento Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010 y 011-TR. NOTIFICO a usted para que concurra a este despacho ubicado en el Jr. Mayro N° 379 - 2do piso, el día **17 DE FEBRERO DE 2023, A HORA: 10:00 A.M.**, con la finalidad de realizar la **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**, solicitado por **KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO** en representación de **RAUL ANDRES MORALES LINO**. - Debiéndose apersonar con los documentos que acrediten su identidad y otros según corresponda (Persona jurídica). Acreditación con vigencia poder y otros según corresponda, bajo apercibimiento de imponérsele **MULTA** de 1 **UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA** (S/. 4,950.00) en caso de incomparecencia injustificada en el plazo de ley, sin perjuicio de ser demandado en la vía judicial.

Asimismo, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 1.- Planilla de remuneración y boletas de pago.
- 2.- Pago de CTS del Trabajador
- 3.- Contratos de Trabajo
- 4.- Otros documentos de carácter Laboral

**NOTA: NO OLVIDAR SU MASCARILLA Y PROTECTOR FACIAL.**



**Datos de la persona que recibe:**

NOMBRE: Walter Morales Lino Gonzalez  
VÍNCULO CON EL DESTINATARIO: .....  
DNI N° 4143263 FECHA: 21.01.23 HORA: .....  
FIRMA: [Signature] LUGAR: .....

**A ser llenado por el notificador:**

NOMBRE DEL NOTIFICADOR: [Signature]

Mayro N° 379  
Teléfono: (082) 511588  
www.drtpehco.gob.com

N.º cédula de notificación es contiguo

11:10



REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS  
LIBRO DE EMPRESAS INDIVIDUALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

**CERTIFICADO DE VIGENCIA**

El servidor que suscribe, **CERTIFICA:**

Que, en la partida electrónica N° 11162070 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de HUANUCO, consta registrado y vigente el **nombramiento** a favor de MORALES LINO, WALTHER, identificado con DNI. N° 44143363, cuyos datos se precisan a continuación:

**DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL:** GRUPO MORALES INVERSIONES Y NEGOCIACIONES EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA  
**LIBRO:** EMPRESAS INDIVIDUALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA  
**ASIENTO:** A00001  
**CARGO:** TITULAR-GERENTE

**FACULTADES:**

- CUARTA.** - SON ÓRGANOS DE LA EMPRESA, EL TITULAR Y LA GERENCIA. EL RÉGIMEN QUE LE CORRESPONDA ESTÁ SEÑALADO EN EL DECRETO LEY N° 21621, ARTÍCULOS 39 Y 50 RESPECTIVAMENTE Y DEMÁS NORMAS MODIFICATORIAS Y COMPLEMENTARIAS.  
**QUINTA.** - LA GERENCIA ES EL ÓRGANO QUE TIENE A SU CARGO LA ADMINISTRACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA. EN ESTA OPORTUNIDAD SERÁ DESEMPEÑADA POR EL TITULAR.  
**SEXTA.** - LA DESIGNACIÓN DEL GERENTE SERÁ EFECTUADA POR EL TITULAR, LA DURACIÓN DEL CARGO ES INDEFINIDA, AUNQUE PUEDE SER REVOCADO EN CUALQUIER MOMENTO.  
**SÉPTIMA.** - CORRESPONDE AL GERENTE:
1. ORGANIZAR EL RÉGIMEN INTERNO DE LA EMPRESA.
  2. CELEBRAR CONTRATOS INHERENTES AL OBJETO DE LA EMPRESA, FIJANDO SUS CONDICIONES; SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA.
  3. REPRESENTAR A LA EMPRESA ANTE TODA CLASE DE AUTORIDADES. EN LO JUDICIAL GOZARÁ DE LAS FACULTADES GENERALES Y ESPECIALES, SEÑALADAS EN LOS ARTÍCULOS 74°, 75°, 77° Y 436° DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL. EN LO ADMINISTRATIVO GOZARÁ DE LA FACULTAD DE REPRESENTACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 115° DE LA LEY N° 27444 Y DEMÁS NORMAS CONEXAS Y COMPLEMENTARIAS, TENIENDO EN TODOS LOS CASOS FACULTAD DE DELEGACIÓN O SUSTITUCIÓN. ADEMÁS, PODRÁ CONSTITUIR PERSONAS JURÍDICAS EN NOMBRE DE LA EMPRESA Y REPRESENTAR A LA EMPRESA ANTE LAS PERSONAS JURÍDICAS QUE CREA CONVENIENTE Y DEMÁS NORMAS COMPLEMENTARIAS. ADEMÁS, PODRÁ SOMETER LAS CONTROVERSIAS A ARBITRAJE, CONCILIACIONES EXTRAJUDICIALES Y DEMÁS MEDIOS ADECUADOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTO, PUDIENDO SUSCRIBIR LOS DOCUMENTOS QUE SEAN PERTINENTES.
  4. CUIDAR LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA.
  5. ABRIR Y CERRAR CUENTAS CORRIENTES, BANCARIAS, MERCANTILES Y GIRAR CONTRA LAS MISMAS, COBRAR Y ENDOSAR CHEQUES DE LA EMPRESA, ASÍ COMO ENDOSAR Y DESCONTAR DOCUMENTOS DE CRÉDITO. SOLICITAR SOBREGIROS, PRÉSTAMOS, CRÉDITOS O FINANCIACIONES PARA DESARROLLAR EL OBJETO DE LA EMPRESA CELEBRANDO LOS CONTRATOS RESPECTIVOS.
  - 6.- EL GERENTE ESTÁ FACULTADO PARA REALIZAR LOS ACTOS SIGUIENTES:

LOS CERTIFICADOS QUE EXTIENDEN LAS OFICINAS REGISTRALES ACREDITAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EXPEDICIÓN (ART. 140° DEL T.U.O. DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS APROBADO POR RESOLUCIÓN N° 126-2012-SUNARP-01)

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRÁ VERIFICARSE EN LA PÁGINA WEB [HTTPS://WWW.SUNARP.GOB.PE/SUNARPWEB/INDEX.PHP](https://www.sunarp.gob.pe/sunarpweb/index.php) PUBLICIDAD CERTIFICADA/VERIFICAR CERTIFICADO LITERAL. FACED EN EL PLAZO DE 10 DÍAS CALENDARIO CONTADOS DESDE SU EMISIÓN.

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL - ARTÍCULO 81 - DE IMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD, EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE ENVÍE LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEXACTITUDES DE LOS AGENTES REGISTRALES, ÍNDEXES AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS PENDIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO.

**sunarp**  
Superintendencia Nacional  
de los Registros Públicos

ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO  
Oficina Registral de HUANUCO



24

Código de Verificación:  
11653394  
Solicitud N° 2022 - 3061405  
25/05/2022 10:42:36

- a) ORDENAR, EFECTUAR Y RECIBIR PAGOS, EN EFECTIVO Y/O CON OTROS MEDIOS DE PAGO, INCLUSIVE CON TÍTULOS VALORES; Y OTORGAR LOS RESPECTIVOS RECIBOS Y CANCELACIONES.
- b) CELEBRAR TODO TIPO DE CONTRATOS BANCARIOS, Y REALIZAR CUALQUIER OPERACIÓN BANCARIA, INCLUYENDO APERTURA Y/O CIERRE DE CUENTAS CORRIENTES, CUENTAS A PLAZO, CUENTAS DE AHORRO, CUENTAS DE CUSTODIA Y/O DEPÓSITOS DE CUALQUIER NATURALEZA, PUDIENDO DEPOSITAR O RETIRAR FONDOS; ALQUILAR, RETIRAR Y CERRAR CAJAS DE SEGURIDAD; SOLICITAR Y CONTRATAR CARTAS FIANZA O FIANZAS BANCARIAS; CELEBRAR CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO FINANCIERO O "LEASING", "LEASE BACK", FIDEICOMISO, COMISIÓN DE CONFIANZA, FACTORING, UNDERWRITING, ESCROW ACCOUNT, CRÉDITO EN CUENTA CORRIENTE, CRÉDITO DOCUMENTARIO Y CARTAS DE CRÉDITO, TARJETAS DE CRÉDITO, ADVANCE ACCOUNT, ADELANTO EN CUENTA CORRIENTE, MUTUOS DINERARIOS EN TODAS SUS MODALIDADES, DESCUENTOS, ANTICIPOS, EN FORMA INDIVIDUAL Y/O MEDIANTE LÍNEAS DE CRÉDITO, PUDIENDO OBSERVAR ESTADOS DE CUENTA CORRIENTE, ASÍ COMO SOLICITAR INFORMACIÓN SOBRE LAS OPERACIONES REALIZADAS EN SUS CUENTAS Y/O DEPÓSITOS.
- a) GIRAR CHEQUES, CONTRA LOS FONDOS DE LA EMPRESA O EN SOBREGIRO, A FAVOR DE TERCEROS O DE SI MISMO; ENDOSAR CHEQUES A FAVOR DE TERCEROS O DE SI MISMO, INCLUSO PARA ABONO EN CUENTA DE LA SOCIEDAD; Y COBRAR CHEQUES.
- b) GIRAR, EMITIR, ACEPTAR, ENDOSAR, COBRAR, AVALAR, AFIANZAR, RENOVAR, INCLUIR CLÁUSULAS DE PRORROGA Y/O DESCONTAR LETRAS DE CAMBIO, PAGARÉS, FACTURAS CONFORMADAS, TÍTULOS DE CRÉDITO HIPOTECARIO NEGOCIABLE, Y CUALQUIER OTRO TÍTULO VALOR.
- c) ENDOSAR CERTIFICADOS DE DEPÓSITO, CONOCIMIENTOS DE EMBARQUE, CARTAS DE PORTE, PÓLIZAS DE SEGURO, WARRANTS, CERTIFICADOS DE DEPÓSITO NEGOCIABLE, CERTIFICADOS BANCARIOS EN MONEDA EXTRANJERA O EN MONEDA NACIONAL, TÍTULOS DE CRÉDITO HIPOTECARIO NEGOCIABLE, ASÍ COMO CUALQUIER OTRO TÍTULO VALOR, VALOR MOBILIARIO, DOCUMENTO COMERCIAL O DE CRÉDITO TRANSFERIBLE, Y CUALQUIER OTRO VALOR EN GENERAL; PUDIENDO TAMBIÉN DEPOSITARLOS EN CUSTODIA Y RETIRARLOS.
- d) EFECTUAR COBROS DE GIROS Y DE TRANSFERENCIAS; EFECTUAR, ORDENAR Y AUTORIZAR CARGOS Y ABONOS EN CUENTAS; ORDENAR TRANSFERENCIAS, ASÍ COMO ACORDAR LA VALIDEZ DE TRANSFERENCIAS ELECTRÓNICAS DE FONDOS POR FACSIMIL U OTROS MEDIOS SIMILARES, ENTRE CUENTAS PROPIAS, A FAVOR DE SI MISMO, O A FAVOR DE TERCEROS; ASÍ COMO OTORGAR RECIBOS Y CANCELACIONES.
- a) NEGOCIAR, CELEBRAR, MODIFICAR, RESOLVER Y EJECUTAR OPERACIONES CON PRODUCTOS FINANCIEROS DERIVADOS, INCLUYENDO, A TÍTULO ENUNCIATIVO, FORWARDS, FUTUROS, OPCIONES, SWAPS Y DEPÓSITOS ESTRUCTURADOS; PUDIENDO SUSCRIBIR TODOS LOS CONTRATOS, ACUERDOS, DECLARACIONES, COMUNICACIONES Y CUALQUIER DOCUMENTO ADICIONAL O COMPLEMENTARIO NECESARIO PARA TALES FINES O RELACIONADO CON DICHAS OPERACIONES, ASÍ COMO RESOLVERLOS O DEJARLOS SIN EFECTO POR MUTUO DISEÑO.
- b) CONTRATAR O SUSCRIBIR Y RESCATAR O COBRAR FONDOS MUTUOS DE INVERSIÓN EN VALORES Y FONDOS DE INVERSIÓN, ASÍ COMO TRANSFERIR LAS PARTICIPACIONES O CUOTAS EN FONDOS MUTUOS DE INVERSIÓN EN VALORES Y EN FONDOS DE INVERSIÓN; PUDIENDO TAMBIÉN AFECTARLAS EN GARANTÍA.
- c) CELEBRAR CONTRATOS DE CRÉDITO EN GENERAL, YA SEA PRÉSTAMOS O MUTUOS, Y CUALQUIER OTRO QUE CONSTITUYA CRÉDITO DIRECTO O INDIRECTO, BAJO CUALQUIER MODALIDAD.
- d) CELEBRAR CONTRATOS DE COMPRA-VENTA, PERMUTA, PROMESA DE COMPRAVENTA, OPCIONES, Y ARRAS, PUDIENDO VENDER Y/O COMPRAR TODA CLASE DE BIENES INMUEBLES Y/O MUEBLES, INCLUYENDO ACCIONES, BONOS, CERTIFICADOS BANCARIOS EN MONEDA EXTRANJERA O EN MONEDA NACIONAL, Y DEMÁS VALORES MOBILIARIOS, ASÍ COMO REALIZAR OPERACIONES DE REPORTE.
- e) CELEBRAR CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO, DACIÓN EN PAGO, COMODATO, USO, USUFRUCTO, SUPERFICIE, CESIÓN DE DERECHOS Y CESIÓN DE POSICIÓN CONTRACTUAL, MUTUO DISEÑO, TANTO

LOS CERTIFICADOS QUE EXTIENDEN LAS OFICINAS REGISTRALES ACREDITAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EXPEDICIÓN (ART. 140° DEL T.U.O. DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS APROBADO POR RESOLUCIÓN N° 128-2012-SUNARP-SM)

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRÁ VERIFICARSE EN LA PÁGINA WEB [HTTP://LINEA.SUNARP.GOB.PE/SUNARP/WEBPAGE/PUBLICIDAD/CERTIFICADO/VERIFICACION/CERTIFICADO/LITERAL/FACER](http://LINEA.SUNARP.GOB.PE/SUNARP/WEBPAGE/PUBLICIDAD/CERTIFICADO/VERIFICACION/CERTIFICADO/LITERAL/FACER) EN EL PLAZO DE 90 DÍAS CALENDARIO CONTADOS DESDE SU EMISIÓN.

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL - ARTÍCULO 81 - DELIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD. EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EJERCE LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O FALSIEDADES DE LOS ARRENTOS REGISTRABLES, INDIKER AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS FENECIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO.



ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANCAYO  
Oficina Registral de HUANUCO



26

Código de Verificación:  
11853394  
Solicitud N° 2022 - 3061405  
25/05/2022 10:42:38

14. SOLICITAR, ADQUIRIR, TRANSFERIR REGISTROS DE PATENTES, MARCAS, NOMBRES COMERCIALES CONFORME A LEY, SUSCRIBIENDO CUALQUIER CLASE DE DOCUMENTOS VINCULADOS, QUE CONLLEVE A LA REALIZACIÓN DEL OBJETO DE LA EMPRESA.

15. PARTICIPAR EN LICITACIONES, CONCURSOS PÚBLICOS Y/O ADJUDICACIONES, SUSCRIBIENDO LOS RESPECTIVOS DOCUMENTOS, QUE CONLLEVE A LA REALIZACIÓN DEL OBJETO DE LA EMPRESA.

**DOCUMENTO QUE DIO MÉRITO A LA INSCRIPCIÓN:**

ESCRITURA PÚBLICA DE FECHA 11/02/2019 Y SU ACLARATORIA DE FECHA 21/02/2019, AMBAS OTORGADAS POR ANTE EL NOTARIO PÚBLICO DE HUÁNUCO MIGUEL ANGEL ESPINOZA FIGUEROA.

**II. ANOTACIONES EN EL REGISTRO PERSONAL O EN EL RUBRO OTROS:**  
NINGUNO.

**III. TÍTULOS PENDIENTES:**  
NINGUNO.

**IV. DATOS ADICIONALES DE RELEVANCIA PARA CONOCIMIENTO DE TERCEROS:**  
REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL : ARTÍCULO 81 - DELIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD. EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EXPIDE LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEXACTITUDES DE LOS ASIENTOS REGISTRALES, ÍNDICES AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS PENDIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO.

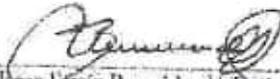
**V. PÁGINAS QUE ACOMPAÑAN AL CERTIFICADO:**  
NINGUNO

N° de Hojas del Certificado: 4

Derechos Pagados: 2022-443-15722 S/ 28.00  
Tasa Registral del Servicio S/ 28.00

Verificado y expedido por BERMUDEZ VALENTIN, ISAAC EFRAIN, Abogado Certificador de la Oficina Registral de Pasco, a las 11:55:59 horas del 30 de Mayo del 2022.

ZONA REGISTRAL N° VIII  
OFICINA REGISTRAL DE PASCO

  
Isaac Efraín Bermúdez Valentín  
ABOGADO CERTIFICADOR

LOS CERTIFICADOS QUE EXTIENDEN LAS OFICINAS REGISTRAL RES ACREDITAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EXPEDICIÓN (ART. 140° DEL T.U.O DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS APROBADO POR RESOLUCIÓN N° 128-2012-SUNARP/AG).

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRÁ VERIFICARSE EN LA PÁGINA WEB [HTTP://WWW.SUNARP.GOB.PE/SUNARP/WEB/ESPACES](http://www.sunarp.gob.pe/sunarp/web/espaces) PUBLICIDAD/CERTIFICADO/VERIFICACION/OTROS EN EL PLAZO DE 90 DÍAS CALENDARIO CONTADOS DESDE SU EMISIÓN.

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL - ARTÍCULO 81 - DELIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD. EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EXPIDE LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEXACTITUDES DE LOS ASIENTOS REGISTRALES, ÍNDICES AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS PENDIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO.







32

**sunarp**  
 ZONA REGISTRAL N° VIII - SEDE HUANOCA  
 OFICINA REGISTRAL HUANOCA  
 N° Padilla 1175524

**INSCRIPCION DE SUCESION INTENTADA**

MINISTRO DE SUCESION INTENTADA  
RUBRO: CAUSANTE Y SUS HEREDEROS  
ACORD)

**SUCESION INTENTADA DEFINITIVA**

**CAUSANTE:** RAUL ANDRES MORALES LINO.  
**FECHA DE FALLECIMIENTO:** 30/02/2021.  
**LOGAR DE FALLECIMIENTO:** EN EL ESTABLECIMIENTO DE SALUD HOSPITAL II  
 HUANOCA, DISTRITO DE AMARILIL, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE HUANOCA.

POR ACTA DE PRODUCCION DE FECHA 31/10/2021, EXTENDIDO POR ACTE EL  
 NOTARIO PUBLICO DE HUANOCA MIGUEL ANGEL ESPINOZA TORRES, SE  
 RESUELVE, DECLARAR COMO SUS UNICOS Y UNIVERSALES HEREDEROS A LA  
 CAUSANTE A SUS HIJOS

**YANIRA YOSSELIN RAYNA MORALES NIEVES,**  
**JHAIN ANTHONY MAXIMO MORALES NIEVES,**  
**ANDRES STEFANO MORALES NIEVES**

El título fue presentado el 04/11/2021 a las 02:07:49 PM hora, bajo el N° 2021-  
 03072550 del Tomo Diario 0061. Derechos cobrados S/ 23.00 cobros con Reservas  
 Número(s): 00095479-01-HUANOCA, 04 de Noviembre de 2021. Presentación  
 electrónica.

ZONA REGISTRAL N° VIII  
 OFICINA REGISTRAL HUANOCA

*[Handwritten signature]*  
 Notario Público  
 Miguel Ángel Espinoza Torres

ZONA REGISTRAL N° VIII  
 OFICINA REGISTRAL HUANOCA  
 Jefe de Oficina de Registro  
 Jhon Carlos Rodríguez Torres

EXPEDIENTE N° 038-2023-DGAT-HCO.

**CONSTANCIA DE ASISTENCIA**

En la ciudad de Huánuco, siendo a horas 11:00 a.m. del día 17 DE FEBRERO DEL AÑO 2023, se hicieron presentes ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco – Sub Dirección de Inspecciones de Trabajo – Servicio de Conciliación Administrativa Laboral, con el objeto de que se les asista en la solución de su conflicto; la parte SOLICITANTE: RAUL ANDRES MORALES LINO, identificado con DNI N° 43762445, debidamente representado por la Yanela Yosselin Savina Morales Nieves, identificada con DNI N° 71628919, Jhair Anthony Máximo Morales Nieves, identificado con DNI N° 71628916 y Andres Stefano Morales Nieves, identificado con DNI N° 79433787, mediante acta de protocolización de solicitud de sucesión intestada, extendido ante el notario de Huánuco Miguel Angel Espinoza Figueroa, con fecha 27 de octubre del 2021 debidamente inscrito en la partida electrónica N° 11175524 del registro de sucesiones intestada de la oficina registral de Huánuco, este último representado por su señora madre KARINA OTILIA NIEVES CONDEZO, identificada con DNI N° 40351152, todos con domicilio en el Pje. Soberon N° 257 Las Moras del distrito, provincia y departamento de Huánuco, con celular N° 912743278; y la parte INVITADA: la empresa denominada: la empresa denominada: GRUPO MORALES INVERSIONES Y NEGOCIACIONES EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA., con RUC N° 20604429464, debidamente representada por su gerente Sr. MORALES LINO WALTHER, identificado con DNI N° 44143363, como consta inscrito en la partida electrónica N° 11162070 del Registro de Personas Jurídicas de la oficina registral de Huánuco, con domicilio en el Jr. Huánuco N° 745 del distrito, provincia y departamento de Huánuco, con celular N° 914801753. Las partes se presentaron con la finalidad de llevar a cabo la diligencia de CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS. La misma que tuvo el siguiente resultado: \_\_\_\_\_  
En este acto la Autoridad Administrativa de Trabajo, invita a las partes a una Conciliación Administrativa Laboral; la diligencia de conciliación NO PROSPERÓ por mantener posiciones contrapuestas respecto de la pretensión del solicitante, dejando a salvo el derecho de la parte de la trabajadora de hacerlo valer en la instancia judicial correspondiente: \_\_\_\_\_  
Con lo que concluyó la presente audiencia de conciliación, firmando los asistentes en señal de conformidad. \_\_\_\_\_



## ANEXO 6

### APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS EMPLEADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

#### CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Título de la Investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 18
- Sexo: Masculino  Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: Sapato, zapatillas.
- Tiempo en el negocio: 3 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percebe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES

Dimensión: Nivel

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

### Datos generales del encuestado (opcional):

- Edad: 45
- Sexo: Masculino  Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: Accesorio
- Tiempo en el negocio: 15 años

### MARCA CON UNA X

#### Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)

##### Dimensión: Fundamentos

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES

Dimensión: Nivel

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL  
MERCADO MODELO DE HUÁNUCO**

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 23
- Sexo: Masculino () Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: Panadería
- Tiempo en el negocio: 2 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

##### **Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL  
MERCADO MODELO DE HUÁNUCO**

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 21
- Sexo: Masculino  Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: Accesorios
- Tiempo en el negocio: 3 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Perdibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

##### **Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL  
MERCADO MODELO DE HUÁNUCO**

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 50
- Sexo: Masculino  Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: ABARROTES
- Tiempo en el negocio: 15 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

**Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 52
- Sexo: Masculino () Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: ACCESORIOS
- Tiempo en el negocio: 35 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES

##### Dimensión: Nivel

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 42
- Sexo: Masculino ( ) Femenino ()
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: VENIR OS ZAPATOS
- Tiempo en el negocio: 04 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

**Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL  
MERCADO MODELO DE HUÁNUCO**

**Título de la Investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 40
- Sexo: Masculino  Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: carraños
- Tiempo en el negocio: 10 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

##### **Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumpelen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

### Datos generales del encuestado (opcional):

- Edad: 27
- Sexo: Masculino () Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: venta de carritos
- Tiempo en el negocio: 4 años

### MARCA CON UNA X

#### Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)

##### Dimensión: Fundamentos

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

**Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplien frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL  
MERCADO MODELO DE HUÁNUCO**

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 40
- Sexo: Masculino () Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: \_\_\_\_\_
- Tiempo en el negocio: 2 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

**Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL  
MERCADO MODELO DE HUÁNUCO**

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 38
- Sexo: Masculino ( ) Femenino (X)
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: FOTICA
- Tiempo en el negocio: 15 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

##### **Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL  
MERCADO MODELO DE HUÁNUCO**

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 72
- Sexo: Masculino () Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: Zapatería "PÉREZ"
- Tiempo en el negocio: 35 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

**Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL  
MERCADO MODELO DE HUÁNUCO**

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 64
- Sexo: Masculino () Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: Repas hechas
- Tiempo en el negocio: 20 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b)  Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a)  A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

##### **Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

### Datos generales del encuestado (opcional):

- Edad: 49
- Sexo: Masculino (M) Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: CBVZ0005
- Tiempo en el negocio: 26 años

### MARCA CON UNA X

#### Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)

##### Dimensión: Fundamentos

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES

Dimensión: Nivel

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Perdibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL  
MERCADO MODELO DE HUÁNUCO**

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 19
- Sexo: Masculino ( ) Femenino (x)
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: Natuquista
- Tiempo en el negocio: 10 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

##### **Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL  
MERCADO MODELO DE HUÁNUCO**

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 25
- Sexo: Masculino  Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: VENTA ACCESORIOS DE CELULAR
- Tiempo en el negocio: 1 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

##### **Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

*E. Díaz*

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL  
MERCADO MODELO DE HUÁNUCO**

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 26
- Sexo: Masculino () Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: Discos y grabaciones
- Tiempo en el negocio: 8 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

**Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL  
MERCADO MODELO DE HUÁNUCO**

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 65
- Sexo: Masculino  Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: abarrotes
- Tiempo en el negocio: 30 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percibe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES

Dimensión: Nivel

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COMERCIANTES DEL CUADRANTE DEL  
MERCADO MODELO DE HUÁNUCO**

**Título de la investigación:** "Informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023"

**Objetivo:** Determinar el nivel de vulneración de derechos laborales por la informalidad laboral, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023.

**Datos generales del encuestado (opcional):**

- Edad: 41
- Sexo: Masculino () Femenino ( )
- Nivel educativo:  Primaria  Secundaria  Técnica  Universitaria
- Rubro del comercio: restaurante
- Tiempo en el negocio: 10 años

**MARCA CON UNA X**

**Sección I: INFORMALIDAD LABORAL (Variable Independiente)**

**Dimensión: Fundamentos**

1. ¿Considera que las normas laborales son ineficaces para regular adecuadamente el trabajo informal?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2. ¿Las normas legales imponen requisitos excesivos para formalizar un negocio?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

3. ¿Cree que muchos empresarios formales no tienen la capacidad para cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales?

- a) A veces
- b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

4. ¿Las autoridades realizan una adecuada inspección para verificar el cumplimiento de las leyes laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Implicancias**

5. ¿Percebe un incremento en la vulneración de derechos laborales debido a la informalidad?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

6. ¿La informalidad laboral está generando un aumento del desempleo?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

7. ¿Considera que en su entorno se está fortaleciendo una cultura de informalidad laboral?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Soluciones**

8. ¿Cree que el Estado debería hacer más atractiva la formalidad para los comerciantes?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

9. ¿Considera necesaria la inclusión financiera y la bancarización para pequeños empleadores y trabajadores?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

10. ¿Cree que deberían disminuirse los pasos y requisitos para lograr la formalización?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

#### **VARIABLE VD: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

**Dimensión: Nivel**

11. ¿Considera que la informalidad laboral causa una alta vulneración de los derechos laborales?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

12. ¿Percibe un alto nivel de informalidad en el comercio de su zona?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

13. ¿Se incumplen frecuentemente las normas legales laborales en su sector?

a) A veces

b) Siempre

c) Casi nunca

d) Nunca

**Dimensión: Derechos vulnerados**

14. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no contar con seguro de salud o pensión?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no recibir un sueldo fijo?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

16. ¿Se vulnera el derecho de los trabajadores al no tener un puesto de trabajo estable?

- a) A veces
- b) Siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca



## ANEXO 7

# APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

### CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

#### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 24 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---

4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 17 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---

4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajadora?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 38 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---

4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 30 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---

4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 23 años
2. Sexo: Masculino
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---
4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: Farmacia
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajadora?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 18 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---
4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No

SAR

## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: \_\_\_\_\_ años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---
4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
  - No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
  - Algunos
  - No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
  - No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
  - No
  - Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
  - No
  - No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
  - No
  - No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
  - Parcialmente
  - No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
  - Parcialmente
  - No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
  - No

## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 23 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---
4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 21 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---
4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Lo pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 25 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---
4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 24 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---
4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?  
 Sí  
 No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?  
 Sí, todos  
 Algunos  
 No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?  
 Sí  
 No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?  
 Sí  
 No  
 Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?  
 Sí  
 No  
 No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?  
 Sí  
 No  
 No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?  
 Sí  
 Parcialmente  
 No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?  
 Sí  
 Parcialmente  
 No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?  
 Sí  
 No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 29 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---

4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 24 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---

4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 60 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---
4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?  
 Sí  
 No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?  
 Sí, todos  
 Algunos  
 No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (Es Salud u otro)?  
 Sí  
 No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?  
 Sí  
 No  
 Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?  
 Sí  
 No  
 No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?  
 Sí  
 No  
 No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?  
 Sí  
 Parcialmente  
 No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?  
 Sí  
 Parcialmente  
 No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?  
 Sí  
 No

## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 20 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---

4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: librería
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



\* \* \*

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE  
DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO**

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

**I. DATOS GENERALES**

1. Edad: 48 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---

4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: Variado (Lentes, Correas)
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 19 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---
4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 46 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---

4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 20 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---
4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: albergista
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?  
 Sí  
 No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?  
 Sí, todos  
 Algunos  
 No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?  
 Sí  
 No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?  
 Sí  
 No  
 Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?  
 Sí  
 No  
 No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?  
 Sí  
 No  
 No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?  
 Sí  
 Parcialmente  
 No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?  
 Sí  
 Parcialmente  
 No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?  
 Sí  
 No



## CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL CUADRANTE DEL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO

**Finalidad:** Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la situación laboral de los trabajadores en el cuadrante del Mercado Modelo de Huánuco, para conocer el nivel de informalidad y la posible vulneración de derechos laborales durante el año 2023.

La información recogida es **confidencial** y será usada únicamente con fines académicos.

### I. DATOS GENERALES

1. Edad: 39 años
2. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
3. Nivel de educación alcanzado:
  - Primaria incompleta
  - Primaria completa
  - Secundaria incompleta
  - Secundaria completa
  - Técnica / superior incompleta
  - Técnica / superior completa

---

4. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en este puesto?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - Más de 3 años
5. Tipo de trabajo que realiza:
  - Venta de alimentos
  - Venta de ropa o calzado
  - Servicios (peluquería, costura, etc.)
  - Otro: \_\_\_\_\_
6. ¿Tiene un contrato escrito de trabajo?
  - Sí
  - No
7. ¿Está registrado en planilla (seguro o AFP)?
  - Sí
  - No
  - No lo sé

8. ¿Recibe un sueldo mensual fijo?
- Sí
- No
9. ¿Recibe beneficios laborales como CTS, gratificación o vacaciones?
- Sí, todos
- Algunos
- No recibe ninguno
10. ¿Tiene acceso a algún seguro de salud a través del trabajo (EsSalud u otro)?
- Sí
- No
11. ¿Tiene un horario de trabajo fijo?
- Sí
- No
- Varía cada día
12. ¿Le pagan horas extras si trabaja más del horario normal?
- Sí
- No
- No aplica
13. ¿Cree que su trabajo es estable (no lo pueden despedir sin justificación)?
- Sí
- No
- No lo sabe
14. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador/a?
- Sí
- Parcialmente
- No
15. ¿Considera que actualmente se están respetando sus derechos laborales?
- Sí
- Parcialmente
- No
16. ¿Alguna vez ha sentido que se vulneraron sus derechos laborales (como falta de pago, despido injustificado, maltrato, etc.)?
- Sí
- No



## ANEXO 8 TABLA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS



**Apellidos y Nombres del experto:** Escalante Soplín Jose E.

**Título y/o Grado académico:** Doctor ()      Magister

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario

**Título de la Investigación:** informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023

**Autor:** Wilmer Williams Ibarra Miranda

**Fecha:** 30/07/25

### ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
<b>Claridad</b>	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
<b>Objetividad</b>	Esta expresado en conducta observable				X	
<b>Actualidad</b>	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
<b>Organización</b>	Existe una organización lógica					X
<b>Suficiencia</b>	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
<b>Consistencia</b>	Está basado en aspectos teóricos y científicos acordes a la Tecnología				X	
<b>Coherencia</b>	Existe relación entre las dimensiones e indicadores				x	X
<b>Metodología</b>	Responde al propósito del trabajo considerando los objetivos Planteados					X
<b>Pertinencia</b>	El instrumento es adecuado al tipo de investigación					X

  
 -----  
 Jose E. Escalante Soplín  
 ABOGADO  
 REG. N° 1072 C.A.H.  
 -----

FIMA DEL EXPERTO

**Apellidos y Nombres del experto:** Salinas Ordoñez Lester Froilan

**Título y/o Grado académico:** Doctor (X)    Magister ()    Otros ()

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario

**Título de la Investigación:** informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023

**Autor:** Wilmer Williams Ibarra Miranda

**Fecha:** 30/07/25

**ASPECTOS DE VALIDACION**

<b>INDICADORES</b>	<b>CRITERIOS</b>	<b>Deficiente 0 - 20%</b>	<b>Regular 21 - 50%</b>	<b>Bueno 51 - 70%</b>	<b>Muy Bueno 71 - 80%</b>	<b>Excelente 81 - 100%</b>
<b>Claridad</b>	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
<b>Objetividad</b>	Esta expresado en conducta observable					X
<b>Actualidad</b>	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
<b>Organización</b>	Existe una organización lógica					X
<b>Suficiencia</b>	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
<b>Consistencia</b>	Está basado en aspectos teóricos y científicos acordes a la Tecnología					X
<b>Coherencia</b>	Existe relación entre las dimensiones e indicadores					X
<b>Metodología</b>	Responde al propósito del trabajo considerando los objetivos Planteados					X
<b>Pertinencia</b>	El instrumento es adecuado al tipo de investigación					X

  
Dr. SALINAS ORDONEZ, LESTER FROILAN  
DNI: 40349762

**Apellidos y Nombres del experto:** Palacin Nalvarte, Diego Wilder

**Título y/o Grado académico:** Doctor ()      Magister (x)      Otros ()

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario

**Título de la Investigación:** informalidad laboral y su vulneración de derechos laborales, en los comercios del cuadrante del mercado modelo de Huánuco, 2023

**Autor:** Wilmer Williams Ibarra Miranda

**Fecha:** 30/07/25

#### ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
<b>Claridad</b>	Esta formulado con lenguaje apropiado			X		
<b>Objetividad</b>	Esta expresado en conducta observable			X		
<b>Actualidad</b>	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
<b>Organización</b>	Existe una organización lógica				X	
<b>Suficiencia</b>	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
<b>Consistencia</b>	Está basado en aspectos teóricos y científicos acordes a la Tecnología				X	
<b>Coherencia</b>	Existe relación entre las dimensiones e indicadores					X
<b>Metodología</b>	Responde al propósito del trabajo considerando los objetivos Planteados					X
<b>Pertinencia</b>	El instrumento es adecuado al tipo de investigación					X

  
Mg. Diego Wilder Palacin Nalvarte  
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR  
DNI: 77441984

**ANEXO 9**  
**PANEL FOTOGRÁFICO DE LOS ENCUESTADOS**  
**(EMPLEADORES Y TRABAJADORES)**



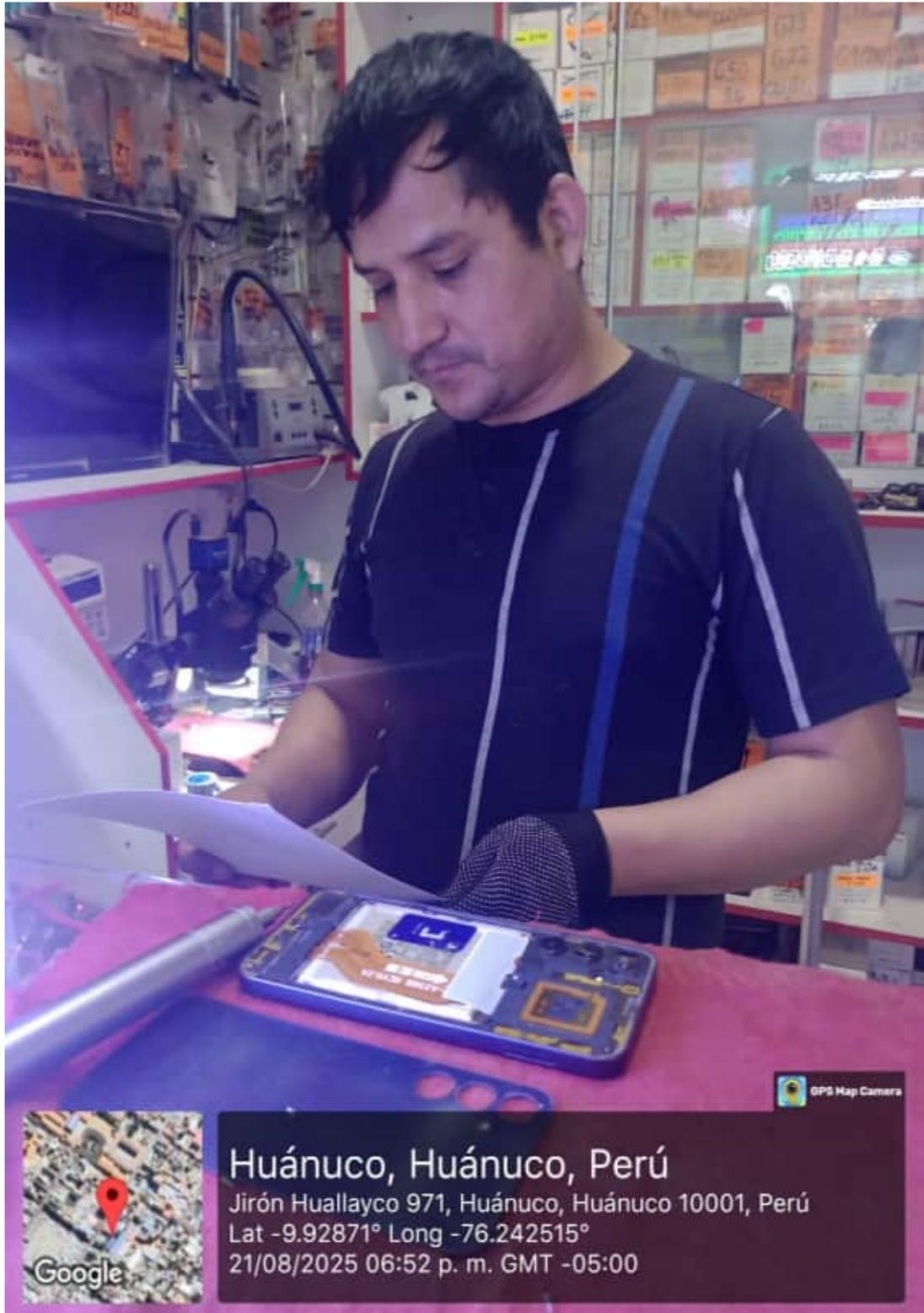


Huánuco, Huánuco, Perú

Jirón Huallayco 915, Huánuco, Huánuco 10001, Perú

Lat -9.929118° Long -76.242794°

21/08/2025 06:42 p. m. GMT -05:00

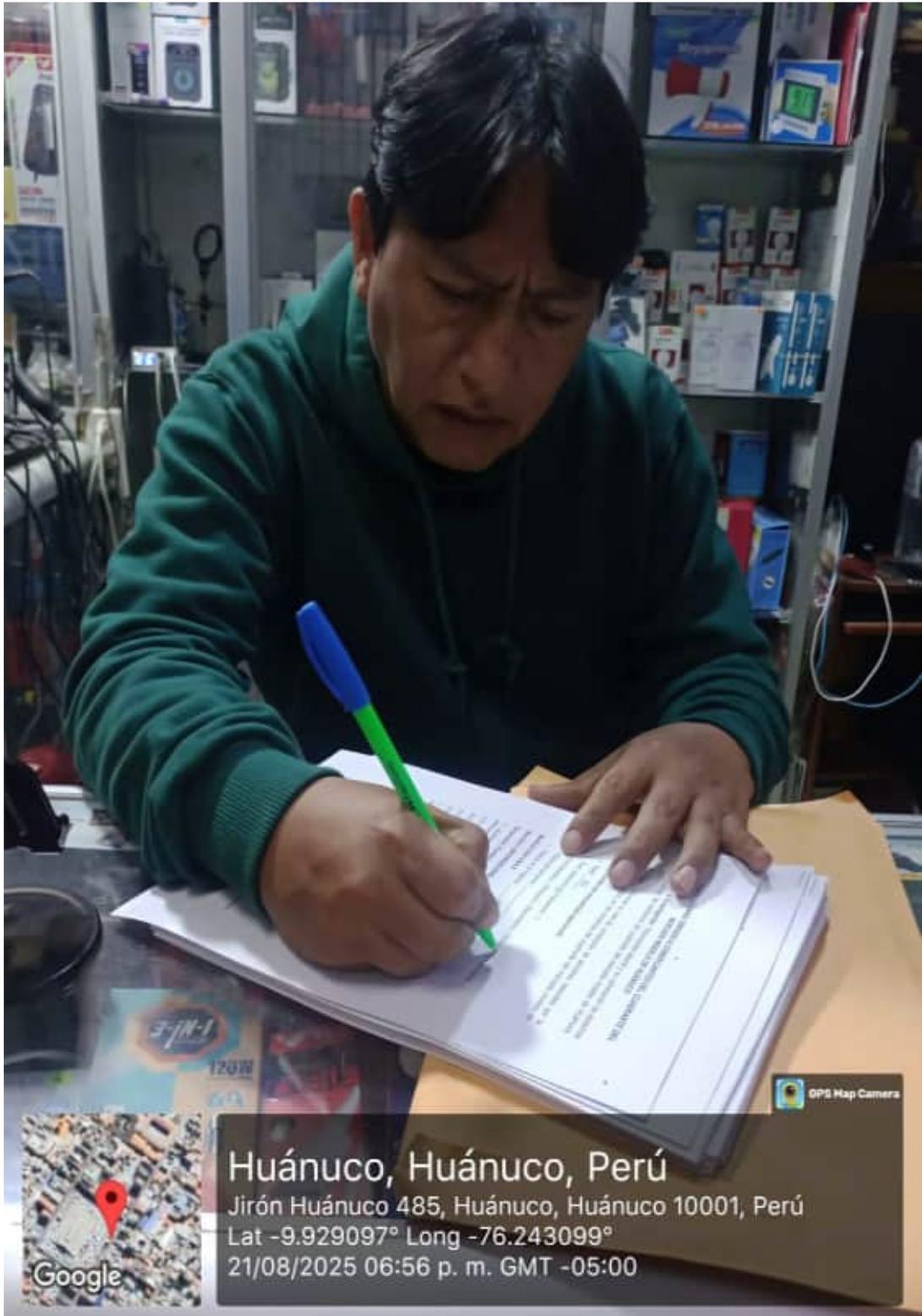


## Huánuco, Huánuco, Perú

Jirón Huallayco 971, Huánuco, Huánuco 10001, Perú

Lat -9.92871° Long -76.242515°

21/08/2025 06:52 p. m. GMT -05:00



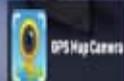


### Huánuco, Huánuco, Perú

Jirón Huánuco 485, Huánuco, Huánuco 10001, Perú

Lat -9.929093° Long -76.243104°

21/08/2025 07:08 p. m. GMT -05:00



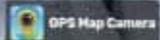


## Huánuco, Huánuco, Perú

Jirón Huánuco 485, Huánuco, Huánuco 10001, Perú

Lat -9.929097° Long -76.243094°

21/08/2025 07:24 p. m. GMT -05:00



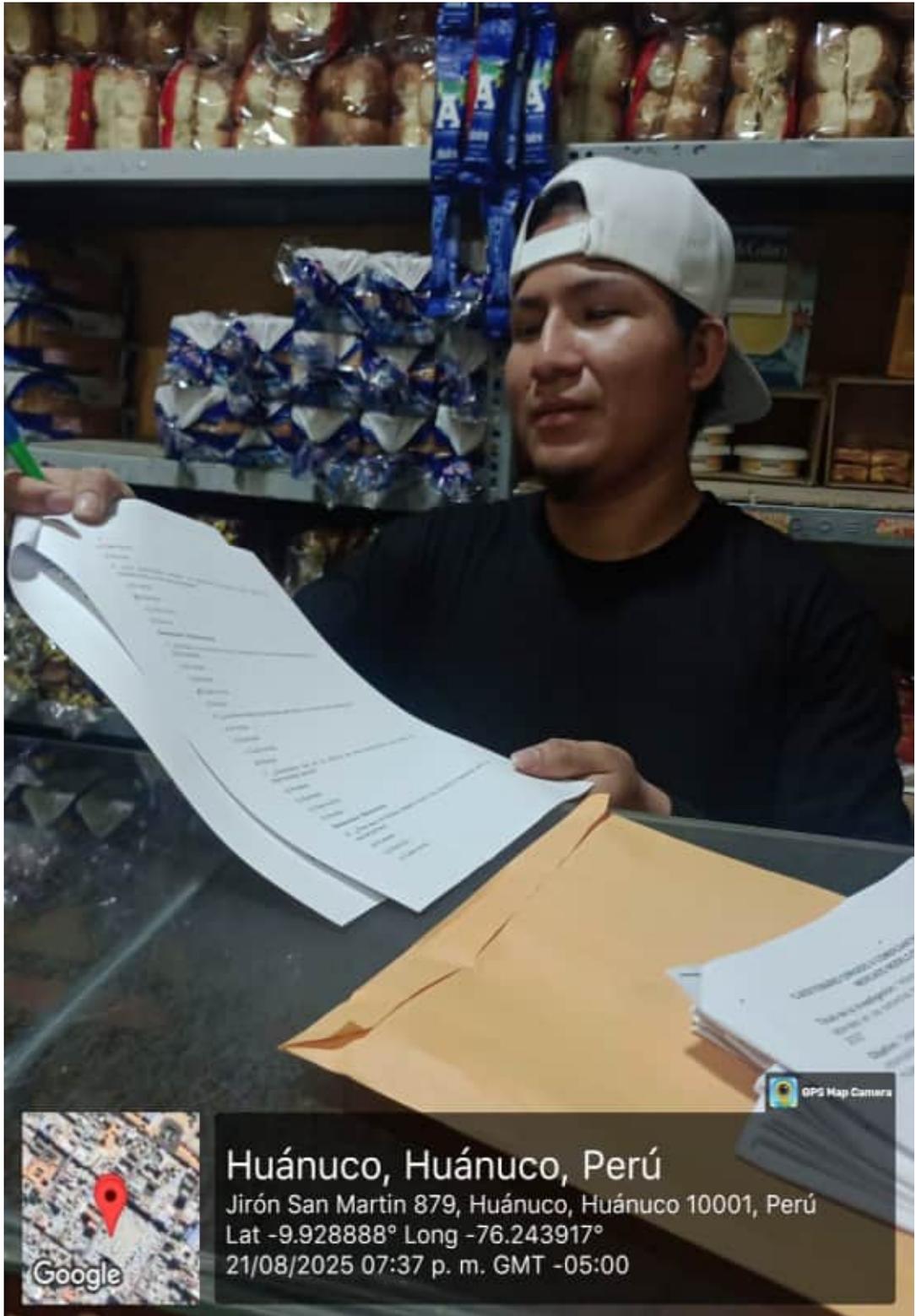


**Huánuco, Huánuco, Perú**

Jirón San Martín 879, Huánuco, Huánuco 10001, Perú

Lat -9.92886° Long -76.243895°

21/08/2025 07:25 p. m. GMT -05:00



## Huánuco, Huánuco, Perú

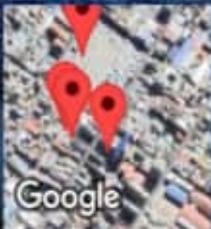
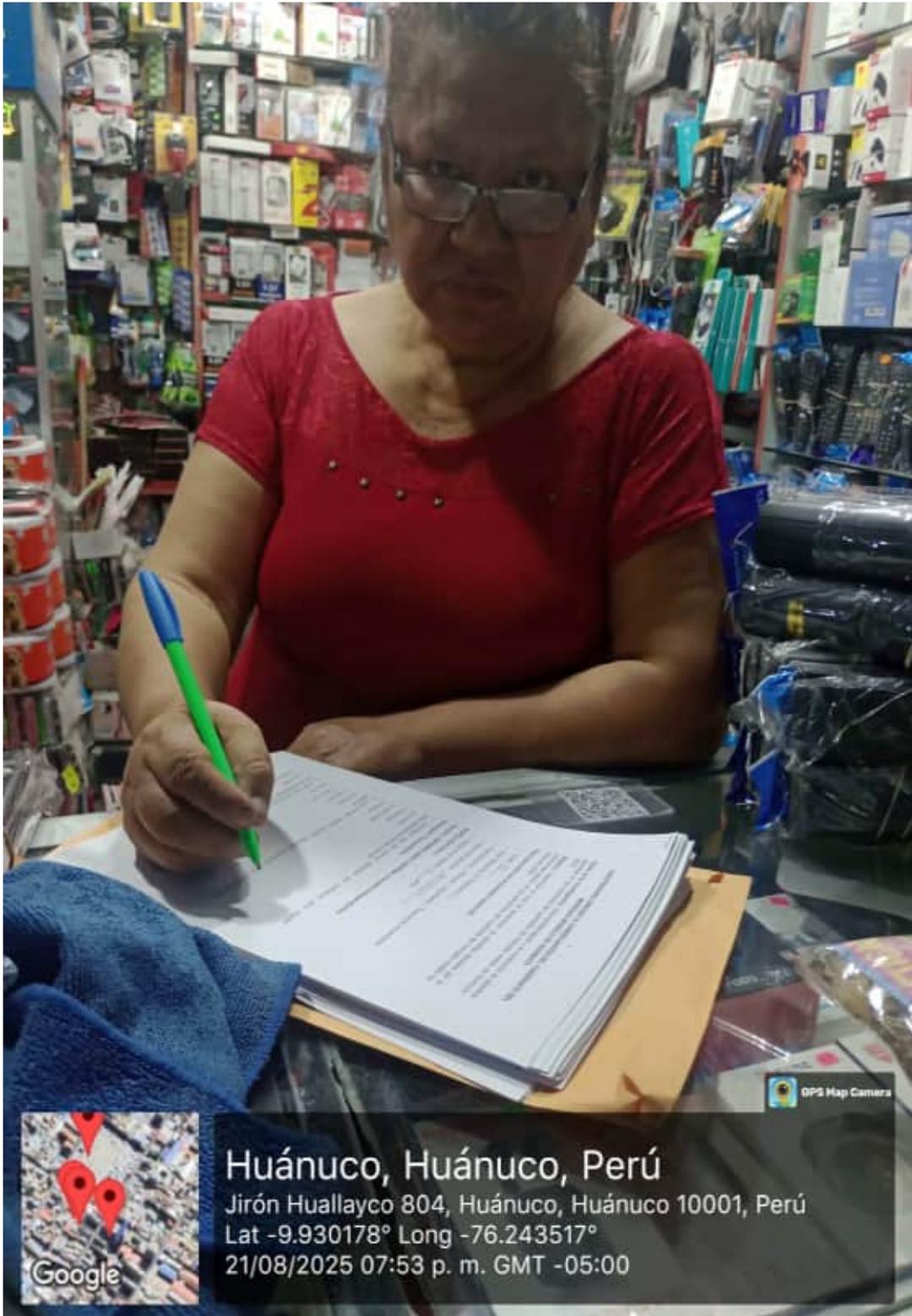
Jirón San Martín 879, Huánuco, Huánuco 10001, Perú

Lat -9.928888° Long -76.243917°

21/08/2025 07:37 p. m. GMT -05:00





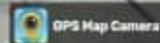


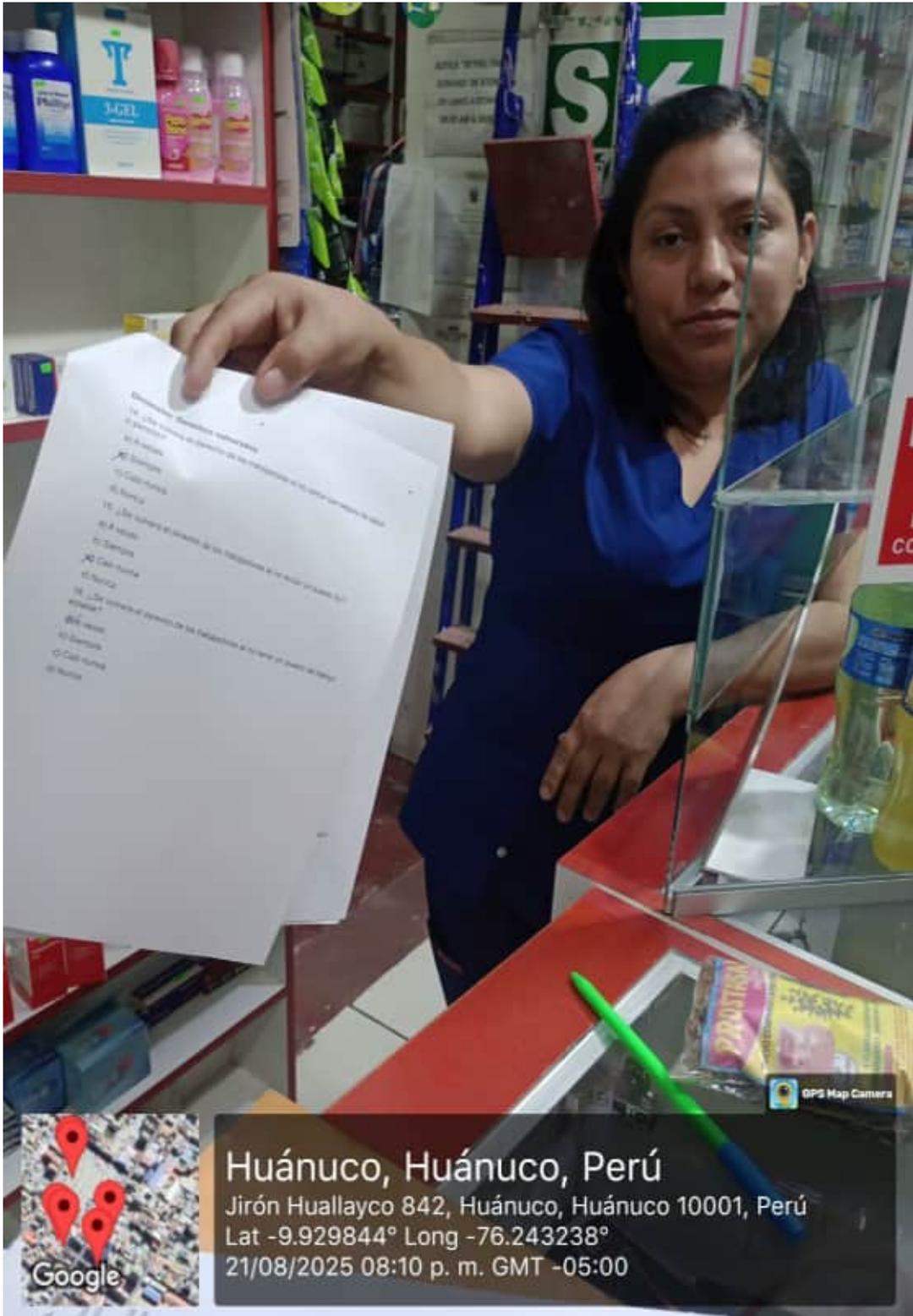
## Huánuco, Huánuco, Perú

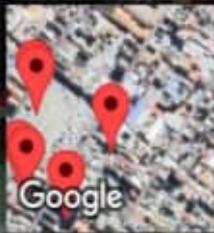
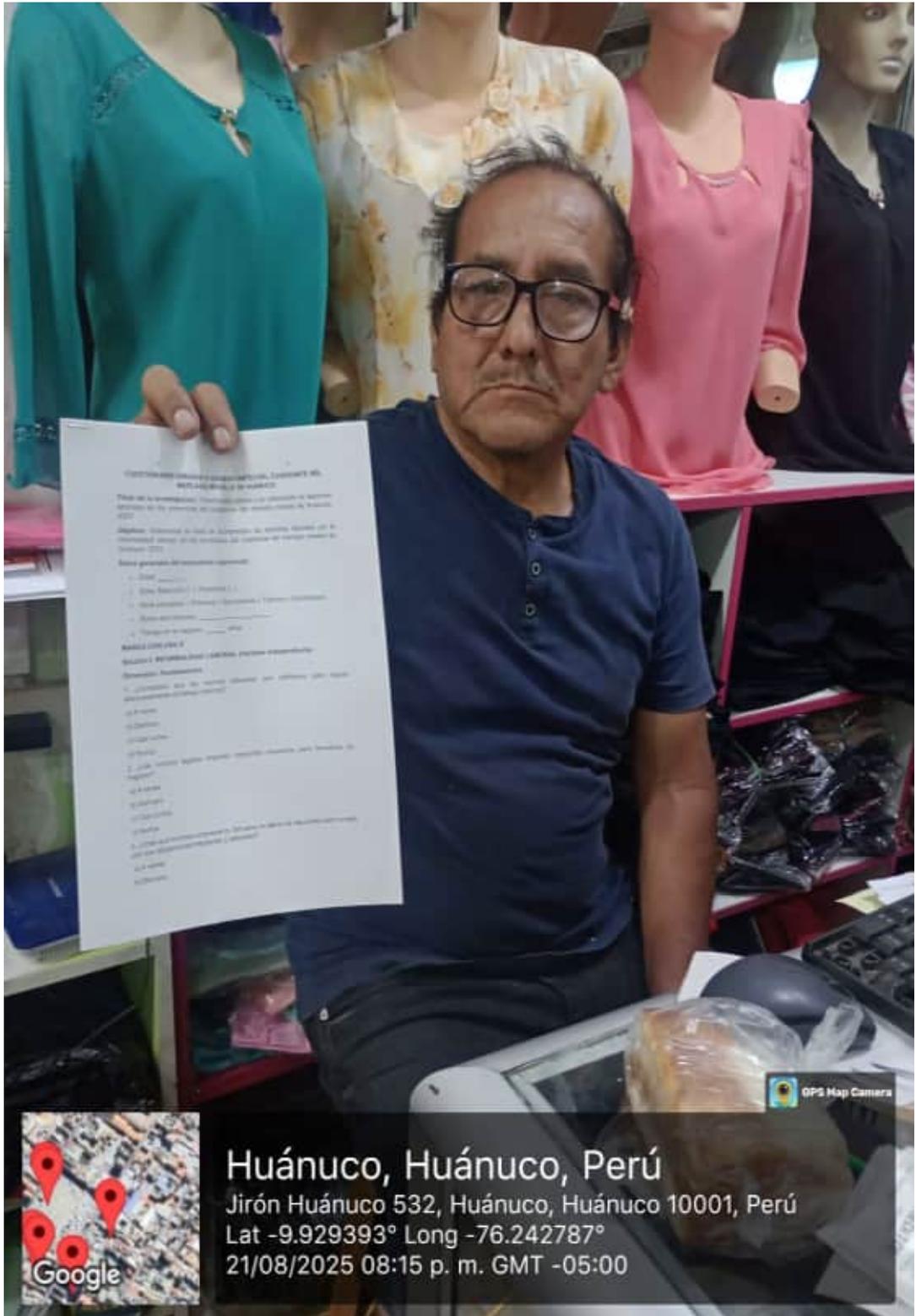
Jirón Huallayco 804, Huánuco, Huánuco 10001, Perú

Lat -9.930178° Long -76.243517°

21/08/2025 07:53 p. m. GMT -05:00







## Huánuco, Huánuco, Perú

Jirón Huánuco 532, Huánuco, Huánuco 10001, Perú

Lat -9.929393° Long -76.242787°

21/08/2025 08:15 p. m. GMT -05:00



Huánuco, Huánuco, Perú

Jirón Huallayco 870, Huánuco, Huánuco 10001, Perú

Lat -9.92958° Long -76.243106°

21/08/2025 08:35 p. m. GMT -05:00

GPS Map Camera





## Huánuco, Huánuco, Perú

Jirón San Martín 879, Huánuco, Huánuco 10001, Perú

Lat -9.928874° Long -76.244011°

20/08/2025 07:44 p. m. GMT -05:00





# ANEXO 10

## SOLICITUD ENVIADA A SUNAFIL



### CARGO DE REGISTRO DE RECEPCION

HOJA DE RUTA|Nº: 0000141151- 2025

Estimado usuario, para el cómputo de plazos establecidos, el documento se entenderá como "RECIBIDO", en la fecha y hora en la que el administrado registró efectivamente la solicitud en la plataforma de mesa de partes virtual (Fecha de registro de MPV)

#### Mesa de Partes Virtual

Nro. de Hoja de Ruta: 0000141151- 2025  
Fecha de Registro MPV: 04/08/2025 15:11:00  
Fecha de Recepción: 04/08/2025 17:13:32  
Usuario de registro: SPASQUEL

DOCUMENTO RECIBIDO

#### DATOS DEL REMITENTE:

Nombres/Razón Social: WILMER WILLIAMS IBARRA MIRANDA  
Nº de documento: 22527279  
Dirección: JIRÓN MAYRO 163, HUANUCO-HUANUCO-HUANUCO  
Correo electrónico: 2018140012@UDH.EDU.PE  
Celular: 988410784

(\*) Usted ha autorizado que se le notifique al correo electrónico registrado todos los actos administrativos que se emiten respecto a su trámite.

#### DATOS DEL DOCUMENTO:

Sede destino: INTENDENCIA REGIONAL DE HUANUCO  
Dependencia destino: SUNAFIL-INTENDENCIA REGIONAL DE HUANUCO  
Trámite: OTRO TRAMITE  
Folios: 1

#### DETALLE DE LA SOLICITUD:

WILMER WILLIAMS IBARRA MIRANDA- SOLICITA INFORMACIÓN SOBRE LAS ACTUALIZACIONES INSPECTIVAS REALIZADAS POR SUNAFIL EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO, EN LOS COMERCIANTES UBICADOS EN LAS CALLES ADYACENTES AL MERCADO DE HUÁNUCO.

#### Documentos adjuntos:

Nombre: 22527279-448860-2.docx - Tamaño: 37600 KB  
Nombre: 22527279-448860-1.docx - Tamaño: 37600 KB  
Nombre: 22527279-448860-0.pdf - Tamaño: KB

#### Documentos de referencia:

#### OBSERVACIONES:

Sin observaciones

**LA/S OBSERVACIONES DEBEN SER SUBSANADAS POR EL ADMINISTRADO EN EL PLAZO MAXIMO DE DOS (02) DIAS HABILES DE PRESENTADO EL DOCUMENTO DE ACUERDO AL ARTICULO 136.1 DEL TEXTO UNICO ORDENADO DE LA LEY 27444, UTILIZANDO LOS CANALES AUTORIZADOS PARA LA RECEPCION DE DOCUMENTOS (MESA DE PARTES PRESENCIAL O MESA DE PARTES VIRTUAL).**

# ANEXO 11

## SOLICITUD DE COPIAS DE EXPEDIENTES DE CONCILIACIÓN



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL



BICENTENARIO PERÚ 2021

\*Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia\*

**SOLICITO: COPIA FEDATADA**

**SEÑORES DIRECCION REGIONAL .DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO HUANUCO**

Yo, Wilmer Williams Ibarra Miranda **CARGO**  
 identificado con DNI y/o RUC N° 22527279, con domicilio en Jr. Mayro 163 HUANUCO, con número de celular N° 988410781, ante usted me presento y expongo:

Que, al amparo de la Ley N° 27806 Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y por convenir a mi derecho, **SOLICITO EXPEDIRME COPIA FEDATADA** de la siguiente documentación: ( En caso de solicitar documentación que acredite el vínculo laboral, se le pide precisar la razón social de la empresa, años en los que laboro, asimismo, de petitioner otra documentación se le solicita precise la denominación y el año en que se emitió):

SOLICITO SE ME BRINDEN COPIAS DE EXPEDIENTES DE CONCILIACION DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LAS CALLES ADYACENTES AL MERCADO DE HUANUCO DE TODO EL AÑO 2023.

Dicha documentación lo requiero con la finalidad de realizar una tesis de trabajo de tesis de grado académica de la Universidad de HUANUCO

Para tal efecto adjunto:

- Copia de DNI
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**POR TANTO:**

Solicito a usted, se sirva acceder a mi petición, por ser justicia

Huánuco, 15 de AGOSTO del 2025

**13 AGO. 2025**  
 1543 5:25  
 6200202 03627837

FIRMA  
 NOMBRES Y APELLIDOS Wilmer Williams Ibarra Miranda  
 DNI N° 22527279

Jr. Mayro N° 379 – Huánuco  
 Teléfono N° 062 511588  
 www.drtpc.gob.com