

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



TESIS

“La vulneración al derecho laboral y su incidencia en la explotación del trabajador en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Meneses Rouillon, Marco Alejandro

ASESOR: Lurita Moreno, James Junior

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (☒)
- Trabajo de Suficiencia Profesional (☐)
- Trabajo de Investigación (☐)
- Trabajo Académico (☐)

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho administrativo

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: P33

Tipo de Financiamiento:

- Propio (☒)
- UDH (☐)
- Fondos Concursables (☐)

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72317495

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42741576

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

Código ORCID: 0000-0002-9619-9987

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Agurto Jara, Edgard Gianfranco	Maestro en Derecho, mención en gobierno y políticas públicas	46429842	0009-0005-2150-0447
2	Santiago Chavez, Anais	Maestra en derecho y ciencias políticas, con mención en: derecho procesal	44083902	0000-0001-7697-8775
3	Chavez Chavez, Fernando Teodoro	Maestro en Derecho, mención en ciencias penales	71396704	0009-0009-1878-0694

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las17:30..... horas del día Veintiuno del mes de Agosto del año dos mil veintiséis 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:

- | | |
|--------------------------------------|----------------------|
| ➤ MG. EDGARD GIANFRANCO AGURTO JARA | : PRESIDENTE |
| ➤ MG. ANAIS SANTIAGO CHAVEZ | : SECRETARIA |
| ➤ MG. FERNANDO TEODORO CHAVEZ CHAVEZ | : VOCAL |
| ➤ MG. ENA ARMIDA ESPINOZA CAÑOLI | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ MG. JAMES JUNIOR LURITA MORENO | : ASESOR |

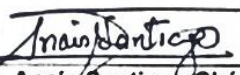
Nombrados mediante la Resolución N° 722-2026-DFD-UDH de fecha 18 de Agosto del 2026, para evaluar la Tesis titulada: **"LA VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO, 2023"** presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **MARCO ALEJANDRO MENESES ROUILLON** 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..... Porunanimidad..... con el calificativo cuantitativo deonce..... y cualitativo desuficiente.....

Siendo las.....19:00..... horas del día Veintiuno de Agosto del año dos mil veintiséis los miembros del jurado calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mg. Edgard Gianfranco Agurto Jara
DNI: 46429842
CODIGO ORCID: 0009-0005-2150-0447
PRESIDENTE


Mg. Anais Santiago Chávez
DNI: 44083902
CODIGO ORCID: 0000-0001-7697-8775
SECRETARIO


Mg. Fernando Teodoro Chávez Chávez
DNI: 71396704
CODIGO ORCID: 0009-0009-1878-0694
VOCAL



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: MARCO ALEJANDRO MENESES ROUILLON, de la investigación titulada "LA VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO, 2023", con asesor(a) LURITA MORENO JAMES JUNIOR, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1149-2024-DFD-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % 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, 05 de diciembre 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

30. MARCO ALEJANDRO MENESES ROUILLON.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	21%	7%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	lpderecho.pe Fuente de Internet	2%
4	www.cinconoticias.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uasf.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1%



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

Esta presente investigación va dedicada a mi familia, a aquellas personas que, a pesar de todo lo que haya podido ocurrir, me han acompañado tanto en las buenas como en las malas, han estado para mí.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme fuerzas cada día, por estar al lado mío en cada paso que doy, por cuidar de mi salud y no permitirme rendirme fácilmente, por darme fe cada día más para poder cumplir mis sueños y dar cada paso culminado mis estudios con éxito y dichas en el camino.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	XIV
CAPÍTULO I	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	20
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	20
1.3. OBJETIVOS.....	20
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	20
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	21
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	21
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	22
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
CAPÍTULO II	23
MARCO TEÓRICO	23
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	23

2.1.1	ANTECEDENTES INTERNACIONALES	23
2.1.2	ANTECEDENTES NACIONALES	25
2.1.3	ANTECEDENTES LOCALES.....	28
2.2	BASES TEÓRICAS	30
2.2.1	DERECHO LABORAL.....	30
2.2.2	EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR.....	39
2.4	HIPÓTESIS.....	44
2.4.1	HIPÓTESIS GENERAL	44
2.4.2	HIPÓTESIS ESPECIFICOS	44
2.5	VARIABLES.....	44
2.5.1	VARIABLE DEPENDIENTE	44
2.5.2	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	44
2.6	OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	44
CAPITULO III.....		47
MÉTODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN		47
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	47
3.1.1.	ENFOQUE	47
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	47
3.1.3.	DISEÑO	47
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	48
3.2.1.	POBLACIÓN	48
3.2.2.	MUESTRA.....	48
3.2.3.	CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	49
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
3.3.3.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	50

CAPITULO IV.....	51
RESULTADOS.....	51
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	51
4.1.1. PROCESAMIENTO PARA LOS 35 TRABAJADORES INFORMALES DEL MERCADO MODELO DEL DISTRITO DE HUÁNUCO	51
4.1.2. PROCESAMIENTO PARA LOS 15 ABOGADOS CONOCEDORES EN DERECHO LABORAL.....	64
4.1.3. VARIABLES	79
4.1.4. RESULTADOS POR DIMENSIONES	80
4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS Y PRUEBA DE HIPOTESIS..	81
CAPITULO V.....	84
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	84
5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	84
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES.....	94
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	95
ANEXOS.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Usted trabaja más de 8 horas diarias?	51
Tabla 2 ¿Considera usted que es necesario e importante el derecho laboral?	52
Tabla 3 ¿Considera usted que las horas de trabajo que establece la ley laboral son vulnerados por sus empleadores?.....	53
Tabla 4 ¿Considera usted que el Estado protege sus derechos laborales?	54
Tabla 5 ¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral?.....	55
Tabla 6 ¿Considera usted que el trabajo continuo y sin reposo le perjudica en su rendimiento laboral?.....	56
Tabla 7 ¿El negocio donde labora cumple con darle los descansos remunerados como lo estipula la Ley Laboral?	57
Tabla 8 ¿El negocio donde labora cumple con darle las gratificaciones como lo estipula la Ley Laboral?	59
Tabla 9 ¿Considera usted que las medianas y pequeños negocios respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?	60
Tabla 10 ¿Usted considera que el pago de la remuneración fuera de tiempo vulnera los derechos laborales?	61
Tabla 11 ¿Considera usted que jornadas seguidas sin descanso vulneran los derechos laborales?.....	62
Tabla 12 ¿Considera usted que el exceso de tareas en el centro de trabajo vulnera el derecho laboral?.....	63
Tabla 13 ¿Considera que los trabajadores del Mercado Modelo cumplen con la jornada legal de 8 horas diarias?	64
Tabla 14 En su opinión, ¿se respeta el límite de 48 horas semanales?	65
Tabla 15 ¿Qué tan común es que se incumpla la jornada máxima laboral en este tipo de centros de trabajo?.....	66
Tabla 16 ¿Los trabajadores del Mercado Modelo acceden regularmente al descanso semanal obligatorio?.....	67
Tabla 17 ¿Se respetan los feriados nacionales como días no laborables remunerados en este entorno?	68

Tabla 18 ¿Ha identificado dificultades legales para garantizar el descanso anual remunerado en trabajadores informales?.....	69
Tabla 19 ¿Considera que los empleadores del Mercado Modelo otorgan gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad?	70
Tabla 20 ¿Consideras que hay obstáculos para que los derechos del trabajador sean respetados?	71
Tabla 21 ¿Qué consecuencias observa en los trabajadores que laboran más de la jornada estándar?	72
Tabla 22 ¿La falta de tiempo libre constituye una forma de explotación laboral?	74
Tabla 23 ¿Cuán frecuente es que los trabajadores laboren sin días de descanso?	75
Tabla 24 ¿Esto vulnera las condiciones pactadas, aunque no haya contrato escrito?	76
Tabla 25 ¿Los trabajadores del mercado suelen desempeñar más funciones que las propias de su puesto sin remuneración adicional?.....	77
Tabla 26 Desde su perspectiva, ¿el exceso de tareas sin compensación es una forma de explotación?.....	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Usted trabaja más de 8 horas diarias?	52
Figura 2. ¿Considera usted que es necesario e importante el derecho laboral?	53
Figura 3 ¿Considera usted que las horas de trabajo que establece la ley laboral son vulnerados por sus empleadores?.....	54
Figura 4 ¿Considera usted que el Estado protege sus derechos laborales?	55
Figura 5 ¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral?.....	56
Figura 6 ¿Considera usted que el trabajo continuo y sin reposo le perjudica en su rendimiento laboral?.....	57
Figura 7 ¿El negocio donde labora cumple con darle los descansos remunerados como lo estipula la Ley Laboral?	58
Figura 8 ¿El negocio donde labora cumple con darle las gratificaciones como lo estipula la Ley Laboral?	59
Figura 9 ¿Considera usted que las medianas y pequeños negocios respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?	60
Figura 10 ¿Usted considera que el pago de la remuneración fuera de tiempo vulnera los derechos laborales?	61
Figura 11 ¿Considera usted que jornadas seguidas sin descanso vulneran los derechos laborales?.....	62
Figura 12 ¿Considera usted que el exceso de tareas en el centro de trabajo vulnera el derecho laboral?.....	63
Figura 13 ¿Considera que los trabajadores del Mercado Modelo cumplen con la jornada legal de 8 horas diarias?	64
Figura 14 En su opinión, ¿se respeta el límite de 48 horas semanales?	65
Figura 15 ¿Qué tan común es que se incumpla la jornada máxima laboral en este tipo de centros de trabajo?.....	67
Figura 16 ¿Los trabajadores del Mercado Modelo acceden regularmente al descanso semanal obligatorio?.....	68

Figura 17 ¿Se respetan los feriados nacionales como días no laborables remunerados en este entorno?	69
Figura 18 ¿Ha identificado dificultades legales para garantizar el descanso anual remunerado en trabajadores informales?.....	70
Figura 19 ¿Considera que los empleadores del Mercado Modelo otorgan gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad?	71
Figura 20 ¿Consideras que hay obstáculos para que los derechos del trabajador sean respetados?	72
Figura 21 ¿Qué consecuencias observa en los trabajadores que laboran más de la jornada estándar?	73
Figura 22 ¿La falta de tiempo libre constituye una forma de explotación laboral?	74
Figura 23 ¿Cuán frecuente es que los trabajadores laboren sin días de descanso?	75
Figura 24 ¿Esto vulnera las condiciones pactadas, aunque no haya contrato escrito?	76
Figura 25 ¿Los trabajadores del mercado suelen desempeñar más funciones que las propias de su puesto sin remuneración adicional?.....	77
Figura 26 Desde su perspectiva, ¿el exceso de tareas sin compensación es una forma de explotación?.....	78

RESUMEN

La investigación titulada “La vulneración al derecho laboral y su incidencia en la explotación del trabajador en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023” tuvo como propósito determinar cómo la transgresión de los derechos laborales impacta en las condiciones de explotación de los trabajadores informales. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y correlacional, aplicando cuestionarios a 35 trabajadores informales y 15 abogados conocedores en derecho laboral. Los resultados evidencian un escenario de precariedad estructural. El 94% de los trabajadores afirmó laborar más de ocho horas diarias, superando el límite legal de 48 horas semanales, lo cual fue corroborado por el 86.67% de los abogados, quienes señalaron que no se respeta la jornada máxima. En cuanto al derecho al descanso, el 31.43% de los trabajadores manifestó casi nunca acceder a pausas dentro de la jornada y el 28.57% nunca, mientras que el 46.67% de los abogados sostuvo que no se cumple regularmente con el descanso semanal obligatorio. Respecto a beneficios sociales, el 48.57% de los trabajadores declaró no recibir gratificaciones y el 28.57% casi nunca, situación confirmada por los abogados, de los cuales el 53.13% afirmó que los empleadores no otorgan estas gratificaciones de forma regular. Asimismo, el 68% de los trabajadores reconoció realizar tareas adicionales sin compensación, y el 93.33% de los abogados coincidió en que el exceso de tareas constituye explotación laboral. Finalmente, el 72% de los trabajadores indicó que el Estado no protege efectivamente sus derechos, reflejando la debilidad de los mecanismos de fiscalización. En conclusión, se valida la hipótesis general al demostrarse que la vulneración de los derechos laborales incide directamente en la explotación de los trabajadores del Mercado Modelo, expresada en jornadas extensas, ausencia de descansos, sobrecarga de tareas y negación de beneficios. Los resultados subrayan la necesidad de fortalecer la supervisión estatal y garantizar condiciones laborales dignas en el ámbito informal.

Palabras claves: Derecho laboral, explotación laboral, informalidad, Jornada laboral, Precariedad.

ABSTRACT

The research entitled “The Violation of Labor Rights and its Impact on the Exploitation of Workers in the Mercado Modelo of Huánuco, 2023” aimed to determine how the transgression of labor rights affects the exploitation conditions of informal workers. The study employed a quantitative approach with a non-experimental and correlational design, applying questionnaires to 35 informal workers and 15 labor law specialists. The results reveal a scenario of structural precariousness. 94% of the workers stated that they work more than eight hours a day, exceeding the legal limit of 48 hours per week, a fact corroborated by 86.67% of the lawyers, who indicated that the maximum workday is not respected. Regarding the right to rest, 31.43% of the workers reported almost never having breaks during the workday and 28.57% never, while 46.67% of the lawyers stated that weekly mandatory rest is not regularly fulfilled. In relation to social benefits, 48.57% of the workers reported not receiving bonuses and 28.57% almost never, a situation confirmed by the lawyers, of whom 53.13% affirmed that employers do not regularly grant such bonuses. Likewise, 68% of the workers acknowledged performing additional tasks without compensation, and 93.33% of the lawyers agreed that this work overload constitutes labor exploitation. Finally, 72% of the workers stated that the State does not effectively protect their rights, reflecting the weakness of oversight mechanisms. In conclusion, the general hypothesis is validated, demonstrating that the violation of labor rights directly influences the exploitation of workers in the Mercado Modelo, manifested through long working hours, lack of rest, work overload, and denial of benefits. The findings highlight the urgent need to strengthen state supervision and ensure decent working conditions in the informal sector.

Keywords: Labor law, labor exploitation, informality, working hours, precariousness.

INTRODUCCIÓN

La informalidad laboral en el Perú afecta a más del 70% de la población económicamente activa, según cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), y se manifiesta con mayor intensidad en los mercados tradicionales, donde las condiciones de trabajo suelen estar al margen de la legislación vigente. En el caso del Mercado Modelo de Huánuco, se ha identificado que gran parte de los trabajadores no cuentan con contratos formales, acceso a beneficios sociales ni protección frente a despidos arbitrarios, lo que configura un escenario de vulneración sistemática de derechos laborales.

En el caso del Mercado Modelo de Huánuco, los trabajadores informales enfrentan extensas jornadas laborales, ausencia de descansos, carencia de beneficios sociales y sobrecarga de tareas sin compensación. La investigación realizada muestra que el 94% de los trabajadores labora más de ocho horas diarias, mientras que el 86.67% de los abogados conocedores en derecho laboral confirmaron que no se respeta el límite legal de 48 horas semanales. Asimismo, el 31.43% de los trabajadores manifestó casi nunca recibir descansos y el 28.57% nunca, evidenciando una vulneración sistemática del derecho al reposo.

En cuanto a los beneficios sociales, el 48.57% de los trabajadores declaró no recibir gratificaciones y el 28.57% casi nunca, lo que se suma a la percepción del 72% de los encuestados, quienes señalaron que el Estado no garantiza efectivamente la protección de sus derechos. Estos hallazgos demuestran que la explotación laboral se manifiesta en múltiples dimensiones, siendo la sobrecarga de tareas uno de los aspectos más críticos: el 68% de los trabajadores reconoció realizar funciones adicionales sin compensación, mientras que el 93.33% de los abogados identificó esta práctica como explotación.

La importancia de abordar esta problemática radica en que la explotación laboral no solo afecta la dignidad y bienestar de los trabajadores, sino que también limita el desarrollo económico y social de la región. Diversos antecedentes nacionales e internacionales han señalado que la precariedad

laboral en entornos informales responde tanto a la falta de fiscalización estatal como al aprovechamiento de la vulnerabilidad de los trabajadores. En este contexto, el presente estudio busca analizar de qué manera la vulneración de los derechos laborales incide en la explotación del trabajador informal en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023, aportando evidencia empírica y propuestas que contribuyan al fortalecimiento de los mecanismos de protección y supervisión laboral.

El presente estudio está estructurado en cinco capítulos. En el capítulo I, se aborda el problema de investigación, se formula el problema general y los específicos, se plantean los objetivos, se justifica la investigación, se describen las limitaciones, se plantean las hipótesis, se identifican y operacionalizan las variables, y se definen los términos básicos. En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico, donde se revisan antecedentes nacionales e internacionales, así como las bases conceptuales y legales que sustentan el estudio. En el capítulo III, se presenta el marco metodológico, definiendo el tipo, enfoque y nivel de investigación, el diseño del estudio, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y el plan de análisis estadístico. En el capítulo IV, se exponen los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos, y se realiza la discusión de los hallazgos en relación con el marco teórico. Finalmente, en el capítulo V, se presentan las conclusiones del estudio y se plantean recomendaciones orientadas a mejorar las condiciones laborales en el Mercado Modelo de

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La oferta laboral y la demanda de empleo han estado presentes siempre porque las personas requieren trabajar para generar ingresos económicos y así satisfacer sus necesidades básicas. Cuando se formaliza un contrato laboral entre dos individuos, de inmediato uno pasa a ser empleador y el otro trabajador, estableciéndose una relación directa donde el segundo debe realizar las tareas asignadas; a cambio, el primero tiene la obligación de entregarle un pago proporcional al trabajo efectuado y, además, debe brindarle diversos beneficios laborales complementarios que buscan asegurar su bienestar dentro del entorno laboral, garantizando condiciones justas para el adecuado desempeño de sus funciones en cada jornada de trabajo. (Vega, 2020, pág. 8)

El Derecho Laboral constituye una especialidad jurídica encargada de regular las interacciones laborales entre empleadores y trabajadores, además de establecer los derechos y deberes que corresponden a cada uno. Representa un elemento esencial para resguardar las garantías de los trabajadores y fomentar un ambiente de trabajo equilibrado y justo. En esta guía integral sobre Derecho Laboral, analizaremos con profundidad los elementos centrales de esta área, su concepto, su relevancia dentro de la sociedad y la forma en que se aplica en el espacio laboral. (Palacios, 2021)

La relevancia del Derecho Laboral reside en su papel de resguardar los derechos de los trabajadores y ordenar las relaciones laborales, configurando un marco jurídico orientado a la justicia y la equidad en el entorno del empleo. El Derecho Laboral asegura que los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto, defendiendo sus derechos esenciales y previniendo abusos por parte de los empleadores, además fija los fundamentos para una relación laboral justa y equilibrada, evitando la explotación laboral y alentando condiciones adecuadas de trabajo. También aporta estabilidad al mercado laboral al definir reglas precisas sobre la contratación, la remuneración y las condiciones de empleo, y al promover un ambiente productivo y seguro fortalece la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, generando

mayor productividad y eficiencia empresarial. La presencia de normas y procedimientos definidos contribuye a evitar conflictos laborales y brinda mecanismos para solucionarlos de forma correcta y equitativa, y un marco legal adecuado de trabajo impulsa la igualdad de oportunidades y el bienestar social, elevando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias en entorno cotidiano y comunidad. (Palacios, 2021)

La explotación laboral de quienes trabajan informalmente consiste en utilizar a personas en situaciones que afectan sus derechos, con una remuneración mínima y, en numerosos casos, horarios excesivos y entornos laborales perjudiciales. A través de los siglos, la explotación del trabajo ha asumido distintas manifestaciones, desde la servidumbre antigua hasta las actuales cadenas productivas y la economía globalizada que predomina en la actualidad en el mundo laboral de hoy. (Nehuén, 2023)

A nivel global, existen 27,6 millones de individuos en condiciones de explotación laboral, conforme a la información presentada en un reporte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) divulgado el último mes de septiembre. Y aún peor, esta cantidad ha crecido un 11% desde 2022. El trabajo forzado constituye una modalidad de esclavitud contemporánea que impacta principalmente a los migrantes, quienes poseen en promedio más del triple de riesgo de experimentar esta situación que las personas no migrantes. (Álvaro, 2023)

En términos absolutos, Asia-Pacífico es la región que experimenta con mayor intensidad esta modalidad de explotación, con 15,1 millones de trabajadores, aunque al ser también la zona más poblada y con mayor disponibilidad de mano de obra, las cifras pueden resultar engañosas. Si consideramos la cantidad de personas sometidas a trabajo forzoso por cada mil habitantes, Arabia aparece como la más afectada, con una tasa de 5,3 individuos en trabajo forzoso por cada 1.000 habitantes, seguida por Europa y Asia Central con 4,4. Justamente Arabia es la zona que posee una proporción más alta de inmigrantes dentro de su población, representando el 88% en Emiratos Árabes Unidos, el 76% en Kuwait y el 65% en Catar, consecuencia del auge petrolero de los años setenta. En solo unos cuantos años, el golfo Pérsico identificó reservas inmensas de hidrocarburos cuya demanda seguía creciendo, lo que lo obligó a recurrir a mano de obra

extranjera del sudeste asiático y África, sobre todo para compensar su persistente falta de trabajadores y permitir la extracción de tales recursos. Desde entonces, la población migrante constituye un elemento fundamental en sus economías, como evidencia también el Mundial de Catar, en cuyas construcciones participaron casi dos millones de obreros procedentes de países como India, Bangladesh, Nepal, Kenia o Filipinas en distintos sectores laborales y productivos relevantes. (Álvaro, 2023)

En el Perú, el director de Políticas y Estrategias de la ONG CHS Alternativo, Luis Enrique Aguilar, señala que en una encuesta reciente realizada por la institución se detectó que “el 14 % de los encuestados en 2022 afirma haber atravesado alguna vez en su vida una situación de explotación laboral”. Sostiene que “estas circunstancias no resultan ajenas en el país, pues las épocas de crecimiento económico que Perú ha experimentado durante siglos han estado ligadas al trabajo forzoso, la esclavitud, la servidumbre o la trata de personas; y en la actualidad destacan sobre todo por el alto nivel de informalidad existente en el mercado laboral”. De acuerdo con varios estudios, dicha informalidad afecta al menos al 71 % de la población trabajadora. Para Aguilar, esta realidad es “consecuencia de muchos años en los que no se han logrado resolver diversos problemas en la normativa laboral”. Esto provoca que una característica central del fenómeno sea “el aprovechamiento de las situaciones de vulnerabilidad”, especialmente en personas que viven lejos de sus familias, solas y con múltiples necesidades. “En los casos de trabajo forzoso, la gente suele buscar empleo y, al no poder acceder a uno con las condiciones que requiere o desea, termina aceptando cualquier opción disponible”, enfatiza. Aguilar añade que resulta complejo para el Estado enfrentar esta problemática, ya que “entre el 72 % y el 75 % de la población económicamente activa está inmersa en la informalidad, lo que hace casi imposible que exista una respuesta suficientemente efectiva en cualquier país del mundo. (Gamboa, 2022, pág. 1)

En Huánuco, de acuerdo con un artículo del diario AHORA (2023), el Mercado Modelo constituye un centro tradicional de comercio donde se venden y distribuyen productos agrícolas, alimentos y diversos bienes. En este espacio, gran parte de las actividades se desarrolla de manera informal,

y una proporción notable de la fuerza laboral está integrada por vendedores ambulantes, comerciantes de puestos establecidos y pequeños emprendedores. Al operar fuera del marco legal, muchos de estos trabajadores afrontan condiciones inestables y situaciones de explotación. La mayoría no cuenta con registro formal, lo que les impide acceder a derechos laborales básicos como seguro social, vacaciones o sistemas de pensiones. Esto los mantiene en un estado de vulnerabilidad, pues carecen de protección frente a accidentes, enfermedades o problemas derivados de su actividad. La ausencia de contratos también origina largas jornadas, escaso descanso y salarios reducidos. En diversos sectores del mercado, las condiciones laborales representan un riesgo. La infraestructura deficiente, el manejo inadecuado de alimentos, la falta de servicios higiénicos apropiados y la exposición a sustancias peligrosas perjudican directamente la salud de los trabajadores. La precariedad en seguridad laboral incrementa, además, la probabilidad de accidentes, sobre todo en quienes manipulan cargas pesadas o laboran en ambientes insalubres, como los comerciantes de carne y productos perecibles. Una buena parte de los trabajadores son mujeres, quienes suelen enfrentar una “doble jornada”: trabajan en el mercado y, además, asumen responsabilidades domésticas. En este contexto, la explotación se agrava por la discriminación de género, ya que muchas reciben remuneraciones más bajas, cumplen más horas de trabajo y tienen mayores obstáculos para acceder a mejores oportunidades o posiciones de liderazgo.

La explotación laboral en el ámbito informal constituye una problemática muy preocupante y todavía se encuentra lejos de resolverse. Aunque es un asunto mencionado con frecuencia por los medios de comunicación tradicionales, sigue siendo común que numerosos trabajadores sean forzados, muchas veces sin desearlo, a cumplir extensas y físicamente extenuantes jornadas con el fin de cubrir las necesidades de mano de obra del empleador. Los bajos salarios, la sobrecarga de tareas y el maltrato psicológico son parte habitual de esta realidad. Resulta también frecuente que quienes sufren explotación no se atrevan a reportar su situación ante las autoridades por temor a perder su empleo, ya que para muchos de ellos este trabajo representa la única fuente de ingresos con la que sostiene su familia.

(Tarazona, 2022)

Según un informe realizado por la Oficina Departamental de Estadísticas e Informática (ODEI), durante el primer trimestre de 2023, la informalidad laboral en Huánuco alcanzó el 64,9%. Asimismo, los datos mostraron una mayor presencia de hombres (74,7%) que de mujeres (55,2%) en el mercado laboral local actual.(Instituto Nacional de Estadística e Informática , 2023)

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

P.G. ¿De qué manera la vulneración al derecho laboral incide en la explotación del trabajador informal en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

P.E.1. ¿De qué manera la vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide en el exceso de horas de trabajo en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023?

P.E.2. ¿De qué manera la vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide en las jornadas seguidas sin descanso en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023?

P.E.3. ¿De qué manera la vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide en el exceso de tareas laborales en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la vulneración al derecho laboral incide en la explotación del trabajador informal en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O.E.1. Analizar de qué manera la vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide en el exceso de horas de trabajo en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023

O.E.2. Identificar de qué manera la vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide en las jornadas seguidas sin descanso en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023.

O.E.3. Analizar de qué manera la vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide en el exceso de tareas laborales en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Se justificó teóricamente ya que el análisis que se derivó de ella proporcionó contexto y conocimiento valioso para futuras investigaciones. Además, contribuyó a que las generaciones venideras comprendieran mejor la problemática de la vulneración al derecho laboral y su incidencia en la explotación del trabajador en el Mercado Modelo de Huánuco, en el año 2023. El principio que estuvo detrás de la explotación laboral consistió en la manipulación de los tecnicismos legales, logrando que los trabajadores explotados estuvieran tan inmersos dentro del negocio que sintieran que no tenían otro tipo de alternativa. Al igual que muchas otras actividades ilícitas, la explotación humana fue una consecuencia directa de la desinformación.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este estudio tuvo como finalidad analizar y proponer soluciones a la situación que atravesaban los trabajadores, centrando su atención en la presencia de explotación laboral dentro de los contratos a tiempo parcial. Se consideró que dicha explotación no siempre provenía de actos ilícitos, sino que también podía originarse en prácticas legalmente válidas que, con el tiempo y en su aplicación, fueron generando cambios y exigencias que alteraron el propósito inicial de la norma. Del mismo modo, la investigación permitió comprender la utilidad práctica del Derecho Laboral, cuya misión

es garantizar la protección de los trabajadores y regular las relaciones laborales. Este marco jurídico buscó asegurar justicia y equidad en el ámbito laboral, contribuyendo a enfrentar la problemática de la explotación laboral.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La justificación de la investigación metodológica radica en que las herramientas para la recolección de datos serán evaluadas a través de juicios de expertos y sometidas a pruebas de confiabilidad, asegurando así la utilización de instrumentos adecuados.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones identificadas en este estudio se relacionaron con un tema que había recibido poca atención y contaba con escasa información disponible en el momento de su desarrollo. Además, se enfrentaron restricciones presupuestales que dificultaron ciertos aspectos del proceso investigativo. Sin embargo, dichas limitaciones pudieron ser superadas mediante el trabajo constante y el compromiso del equipo investigador.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Dado que se trató de un tema relevante en el ámbito del derecho laboral, esta investigación fue considerada viable, ya que existieron datos significativos sobre la problemática abordada. Además, se contó con el respaldo del asesor, lo que fortaleció el desarrollo y la ejecución del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Pardo (2022), en su trabajo de investigación titulado: *La responsabilidad penal empresarial y los delitos laborales*, tesis presentada y sustentada en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, para optar el grado de Magíster en Derecho Penal de los negocios y de la Empresa, el objetivo principal fue determinar la responsabilidad penal empresarial y los delitos laborales. La metodología aplicada se caracteriza por ser cualitativa, descriptiva y bibliográfica, con un nivel de inducción analítica, utilizando además herramientas propias de la dogmática jurídica y el método comparativo. La técnica de investigación consistió en la generación de hipótesis desde la perspectiva *lege ferenda*, buscando, mediante un análisis crítico de la legislación vigente, evaluar la pertinencia de incorporar nuevas normas penales al ordenamiento nacional y establecer un sistema protector de los derechos de los trabajadores, adaptado a las necesidades de tutela que exigen sus derechos fundamentales. Entre las conclusiones, se planteó la interrogante: ¿la actual protección legal de los derechos fundamentales de los trabajadores, limitada al ámbito laboral-administrativo, es suficiente para su defensa efectiva? A partir de fuentes documentales, sentencias laborales y penales, estudios de reconocidos autores nacionales y extranjeros en derecho penal y laboral, y estadísticas de organismos públicos y privados de Chile, se concluye que los derechos fundamentales de los trabajadores no cuentan con una tutela suficiente en el ordenamiento jurídico nacional, ya sea por vías legales, administrativas, judiciales o colectivas/sindicales. Aunque la reforma laboral de 2020 y el procedimiento de tutela de derechos fundamentales representaron avances, resultan insuficientes, sin garantizar plenamente derechos como la huelga o la libertad sindical. Esto se evidencia en las estadísticas sobre siniestralidad y discriminación laboral, sumado a la limitada capacidad del movimiento sindical chileno, caracterizado por la atomización de sindicatos, pluralidad de sindicatos en

una misma empresa, baja sindicalización y negociación colectiva restringida al interior empresarial.

Mentor (2022), en su trabajo de investigación titulado: *La estabilidad laboral reforzada como garantía de los derechos a la igualdad y no discriminación de personas con discapacidad en la legislación social ecuatoriana*, Tesis presentado y sustentado en Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, de la Universidad Central del Ecuador para optar el título profesional de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, el propósito de este estudio fue la fundamentación jurídica y doctrinaria de la estabilidad laboral reforzada como mecanismo de protección de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad. La metodología adoptó un enfoque cualitativo, mediante el análisis de sentencias vinculadas a vulneraciones de derechos en personas con discapacidad y sus representantes. Asimismo, para complementar la información, se llevaron a cabo entrevistas abiertas a especialistas en derecho laboral, con el fin de obtener perspectivas basadas en la experiencia práctica y profesional. Los hallazgos indicaron que la protección de los derechos de igualdad y no discriminación laboral de las personas con discapacidad en la legislación social ecuatoriana ha sido considerada desde la aparición del derecho internacional, estableciendo normativas orientadas a fomentar la inclusión de estas personas en los ámbitos laboral y social. Este enfoque se consolidó con la Constitución de la República del Ecuador de 2008. Respecto al artículo 47 de dicha Constitución, se identifican oportunidades para personas con discapacidad, relacionadas directamente con garantías jurídicas constitucionales, cuyo objetivo es prevenir abusos o discriminación en el trabajo de personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales. No obstante, hasta la fecha, no se dispone de una codificación integral, eficaz y eficiente que asegure igualdad en la inclusión laboral.

Camacho (2023) en su trabajo de investigación titulado: *Necesidad de regular la fuerza mayor y el caso fortuito en materia laboral en Bolivia*, Tesis presentada y sustentada en Programa de Maestría en Derecho

Económico de la Universidad Andina Simon Bolivar para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Económico, El objetivo de este estudio fue proponer mecanismos para regular la causal de fuerza mayor o caso fortuito en el ámbito laboral en Bolivia, con el fin de proteger la afectación económica y la seguridad jurídica tanto de empresas como de trabajadores. La metodología empleada fue de tipo empírico cualitativa, basada en revisión bibliográfica y análisis de casos, centrándose en un caso específico. La técnica utilizada consistió en un análisis detallado del caso seleccionado. Entre las conclusiones, el estudio determinó que el mecanismo adecuado para regular la causal de fuerza mayor y/o caso fortuito en materia laboral en Bolivia debe ser la regulación normativa, estableciendo procedimientos claros de aplicación, incorporando la causal dentro de la Ley General del Trabajo como motivo de extinción de la relación laboral y definiendo su implementación a través de un Decreto Supremo, el cual determine cuándo aplica, cuándo no y en qué circunstancias puede evitarse la terminación del contrato, habilitando alternativas como la suspensión perfecta o imperfecta de contratos. Con este mecanismo normativo, el Estado, en su rol dentro del Derecho Económico, atenderá las necesidades de una sociedad en transformación, capaz de adaptarse a cambios sociales y a situaciones imprevistas como una pandemia, garantizando el resguardo de la economía. Es esencial mantener la perspectiva del Derecho Económico como regulador de la actividad económica, tanto privada como estatal, a través de normas, principios y políticas económicas efectivas.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Silva (2021), en su trabajo de investigación titulado: *Explotación laboral: vulneración a los derechos del trabajador en las medianas y pequeñas empresas*. Tesis presentada y sustentada en la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo para optar el título profesional de abogado El propósito de este estudio fue determinar si la explotación laboral afecta los derechos de los trabajadores en medianas y pequeñas empresas; actualmente, los empleadores consideran que la subordinación a la que se somete quien trabaja bajo sus

órdenes puede implicar la transgresión de ciertos derechos del empleado. La metodología aplicada en la investigación tuvo un diseño fenomenológico, con enfoque cualitativo, método inductivo y tipo interpretativo, ya que su objetivo es analizar e interpretar las entrevistas realizadas a un juez, abogados especializados en derecho laboral y un trabajador. Para lograr el objetivo del estudio se utilizó la técnica de recopilación de información mediante el análisis de teorías y diversos materiales bibliográficos, complementado con entrevistas; los resultados fueron procesados mediante el software Atlas. De acuerdo con los hallazgos, se concluye que los derechos del trabajador son vulnerados en las medianas y pequeñas empresas, a pesar de estar protegidos por la ley.

Merzthal (2021), en su trabajo de investigación titulado: *Las cadenas de la esclavitud en el Perú como tragedia de explotación laboral disfrazada de informalidad: análisis del incendio de la galería las malvinas, del trabajo forzoso al camino hacia el trabajo decente*. Tesis presentada y sustentada en la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú para optar el grado académico de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, el objetivo de este estudio fue examinar las cadenas de esclavitud en el Perú como una forma de explotación laboral disfrazada de informalidad, tomando como caso el incendio de la Galería Las Malvinas, y abordando la transición del trabajo forzoso hacia el trabajo decente. La metodología utilizada fue cualitativa, empleando como técnica principal el análisis documental. Entre las conclusiones, se determinó que el concepto de trabajo decente, desde un Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH), facilita el acceso a mecanismos más amplios de protección y garantía frente a violaciones de derechos humanos tan graves como el trabajo forzoso dentro de la informalidad. El trabajo decente constituye el cimiento fundamental para combatir el trabajo forzoso, ya que reconoce a todos los trabajadores como seres humanos con dignidad. Es importante considerar el EBDH como enfoque que permite abordar problemas complejos como el trabajo forzoso y la trata de personas, gracias a su perspectiva holística, integral y multicultural. Asimismo, se debe concebir el derecho a un trabajo digno no solo como

un derecho individual, sino como un conjunto de múltiples derechos. El trabajo decente busca garantizar diversas prerrogativas laborales y ha evolucionado a lo largo del tiempo, incorporando nuevos derechos según los cambios sociales. Se entiende como un conjunto de condiciones mínimas que aseguran el bienestar, la integridad y la dignidad del trabajador, constituyendo una aspiración del derecho internacional hacia un empleo digno y regulado.

Flores (2021), en su trabajo de investigación titulado: *La explotación laboral en los infantes y la política social económica del Estado de Cañete 2019 -2021*. Tesis presentado y sustentado en la Facultad de Ciencias Humanas Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú para optar el título profesional de Abogado, El objetivo del presente estudio fue determinar la relación existente entre la explotación infantil y la política social y económica en la provincia de Cañete. La metodología empleada correspondió a un tipo de investigación no experimental con diseño correlacional, adoptando un enfoque cuantitativo. Asimismo, se aplicó el método hipotético-deductivo, y para la recolección de información se utilizó la técnica de encuesta, empleando como instrumento un cuestionario estructurado. Entre las conclusiones obtenidas, se identificó que la explotación infantil en la sociedad mantiene una relación directa con la política social y económica, debido a que la falta de solvencia monetaria suficiente para cubrir las necesidades básicas de las familias, el desconocimiento de niños y adolescentes sobre sus derechos, la desatención, la corrupción y el mal uso de recursos estatales destinados a proteger la integridad física, emocional y académica de los menores, constituyen factores que dificultan la erradicación de esta problemática. El trabajo infantil persiste en gran medida en la sociedad peruana debido a la deficiente estructuración de los programas sociales existentes, sumado al escaso interés del Estado en crear nuevos organismos especializados y a la limitada oferta de empleo, lo que afecta directamente los esfuerzos por disminuir y regular el trabajo infantil en la provincia de Cañete.

2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES

Ferrer (2022), en su trabajo de investigación titulado: *Vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores del régimen laboral del contrato administrativo de servicios, Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022*, tesis presentado y sustentado en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, para optar el Grado de Doctor en Derecho El objetivo de esta investigación fue determinar si existe vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha al aplicarse el régimen CAS durante el año 2022. La metodología empleada fue de tipo lógico, utilizando los métodos deductivo, inductivo y analítico-sintético. Estos métodos consisten en descomponer el tema en sus partes constitutivas para describirlas y posteriormente explicarlas mediante una interpretación conjunta de los elementos involucrados. De esta forma, se busca identificar y explicar los factores, causas y consecuencias que intervienen en los procesos estudiados dentro de un diseño no experimental. La técnica aplicada fue la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado. Entre las conclusiones obtenidas, los resultados indican que sí existe vulneración de los derechos fundamentales, especialmente en relación con la dignidad humana, pues se afectan derechos como la remuneración digna y el descanso, regulados en los artículos 24 y 25 de la Constitución Política del Estado. Esto ocurre porque todos los trabajadores bajo el régimen CAS laboran más de un año en la institución, cumpliendo 8 horas diarias, pero no cuentan con un mes de vacaciones anuales, ni tienen acceso a capacitaciones o evaluaciones que les permitan ascender o incrementar su sueldo. Además, no les resulta viable sindicalizarse, ya que no obtendrían beneficios laborales. Las trabajadoras embarazadas carecen de licencias y beneficios en etapa pre y post parto, y los trabajadores padres no reciben licencias ni bonificaciones post parto. Tampoco hay bonificaciones por fiestas patrias ni Navidad. Por tanto, se concluye que se vulneran los artículos 23, 24, 25 y 26 de la Constitución Política del Perú de 1993, afectando las garantías de igualdad entre modalidades de trabajo, derechos laborales, jornada laboral y principios fundamentales del trabajo.

Chagua (2022), en su trabajo de investigación titulado: *Factores de explotación laboral a menores en la zona urbana marginal del distrito de Amarilis – Huánuco, 2022*, tesis presentado y sustentado en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco para optar el título profesional de abogado. El objetivo de este estudio fue describir los factores que generan explotación laboral en menores dentro de la zona urbana marginal del distrito de Amarilis – Huánuco, durante el año 2022. La metodología empleada fue de tipo básica, con un nivel descriptivo-correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 90 ciudadanos pertenecientes al entorno de los menores que realizan alguna actividad laboral en la zona urbana marginal de Amarilis en 2022, quienes aportaron información mediante la técnica de la encuesta. Además, se incluyeron 10 expertos, entre abogados, especialistas de la UPE, el Subdirector de la DRTPE-HCO, representantes de la Fiscalía de Familia y el jefe de la DEMUNA, a quienes se les aplicó entrevistas. Los resultados obtenidos indicaron que los factores de explotación laboral son diversos. Entre ellos, la desintegración familiar, debido a que los menores no manejan de forma adecuada las separaciones que ocurren en sus familias; el factor económico, relacionado con la pobreza y las limitadas posibilidades económicas para cubrir necesidades básicas; el factor educacional, pues no se reconoce la importancia de la educación ni el beneficio que genera que los menores estudien; y finalmente, el factor sociocultural, que contribuye a la normalización de esta problemática dentro de nuestra sociedad, permitiendo que la explotación laboral infantil se mantenga como un fenómeno frecuente en la comunidad.

Palacios (2022), en su trabajo de investigación titulado: *La tutela laboral frente al despido: el régimen de los obreros municipales*. Tesis presentado y sustentado en Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, para optar el título profesional de abogado, el objetivo de este estudio fue analizar los principios doctrinarios y las normas que protegen los derechos de los obreros municipales bajo el régimen CAS. La metodología empleada fue de diseño cualitativo, dado que no se fundamenta únicamente en postulados teóricos

generalizables, sino que, en conjunto con el estudio de campo, permite construir una interpretación de la realidad empírica. La técnica utilizada fue el análisis documental y el instrumento empleado consistió en fichas de contenido. Entre las conclusiones se determinó que la contratación bajo el régimen CAS de los obreros municipales vulnera el principio de igualdad de trato, ya que no cumple con el test de igualdad, dado que la constitucionalidad del CAS se fundamenta en la transitoriedad de este régimen. Por ello, la contratación no justifica un trato diferenciado y genera discriminación entre los obreros municipales, dado que el régimen de empleo privado garantizaría en mayor medida sus derechos laborales. El régimen CAS tiene carácter transitorio, pues su finalidad era incorporar gradualmente a los trabajadores sujetos a contratos de servicios no personales a las planillas del Estado. La extensión de la relación laboral solo era posible mediante prórroga, atendiendo necesidades de la entidad y sin superar el año fiscal. Los derechos de los trabajadores bajo CAS estaban protegidos si superaban el periodo de prueba de tres meses, recibiendo indemnización solo frente a despidos arbitrarios, asegurando una estabilidad laboral relativa impropia.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 DERECHO LABORAL

El Derecho Laboral comprende el conjunto de normas que regulan las relaciones existentes entre empleadores y trabajadores. Además, incluye aspectos como los beneficios sociales y la determinación de salarios mínimos para garantizar condiciones justas de empleo. (López, 2023)

El Derecho Laboral centra su análisis jurídico en la relación laboral, que implica la vinculación de sujetos mediante la subordinación. Como señala Boza Pro, esta rama del derecho surge para proteger a la parte objetivamente más débil de la relación: el trabajador. Aunque no es tan antigua como otras disciplinas, como el derecho civil o penal, su alcance actual influye incluso en áreas como el derecho internacional, mercantil y

tributario, demostrando la relevancia y transversalidad de la regulación laboral en distintos ámbitos jurídicos. (Chanamé, 2021)

El Derecho Laboral comprende instrumentos jurídicos elaborados por gobiernos, empleadores y trabajadores, que definen principios y derechos fundamentales en el ámbito laboral. Estas normas se clasifican en convenios (o protocolos), que son jurídicamente obligatorios y pueden ser ratificados por los Estados miembros, y en recomendaciones, que funcionan como directrices orientativas no vinculantes. (Organización Internacional del Trabajo, 2006)

ORIGEN Y OBJETO DE ESTUDIO

El Derecho del Trabajo tiene como eje la situación desigual que existe entre empleador y trabajador. Así, se reconoce la limitada autonomía del trabajador frente a la contratación y dentro del marco de la relación laboral. Esta condición persiste mientras surgen nuevos tipos de contratos, movimientos sociales y cambios en el sistema productivo. El estudio del derecho laboral parte de esta desigualdad material entre los sujetos del contrato. El empleador puede establecer el contenido del contrato, mientras que el trabajador queda sujeto a las condiciones que le sean impuestas. (Chanamé, 2021)

Frente al desequilibrio real entre los sujetos individuales en el ámbito laboral, el objetivo del Derecho del Trabajo es equilibrarlo mediante otro desequilibrio a nivel jurídico, lo que constituye la razón y finalidad del derecho laboral. No obstante, su fundamento se encuentra en la comprensión del proceso histórico de las relaciones laborales. Es necesario analizar la historia del derecho laboral para entender su carácter protector. Por ello, suele dividirse en dos grandes etapas: una primera en la que no existía un “derecho laboral” y las contrataciones se regían por el derecho civil con rasgos de subordinación, y una segunda etapa marcada por la contratación masiva surgida con la industrialización (Chanamé, 2021)

ETAPAS DEL DERECHO LABORAL

El reconocimiento del derecho laboral se desarrolló en etapas caracterizadas por la incorporación de este derecho en los distintos ordenamientos jurídicos. De acuerdo con el jurista Boza, es posible identificar tres momentos principales en la evolución histórica del derecho de trabajo, reflejando su progresiva consolidación y protección de los derechos laborales.(Ferrer, 2022, pág. 12)

- a) **a) La prohibición:** El Estado adoptó una postura contraria frente a las movilizaciones sociales que reclamaban el respeto de los derechos laborales.
- b) **b) La tolerancia:** Se mantuvo una actitud permisiva y un aumento de consideración, comprendiendo las demandas sociales relacionadas con el trabajo asalariado.
- c) **c) El reconocimiento:** A través de normas legales se empezó a establecer la vigencia de límites que deben respetarse en toda relación laboral, como la jornada máxima de trabajo o el descanso obligatorio.

LA INTERNACIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL

La internacionalización implica la unión de diversos estados o naciones en la protección de los derechos laborales como parte integral de los derechos humanos. Tras la Segunda Guerra Mundial, y de manera simultánea al proceso de constitucionalización del derecho laboral, se promulgaron tratados internacionales que reconocen los derechos de los trabajadores. Según Neves, “los principales tratados de carácter general que regulan los derechos laborales son los denominados instrumentos internacionales de derechos humanos”, los cuales, al ser ratificados por nuestro país, pasan a formar parte del ordenamiento jurídico con el mismo rango que las normas constitucionales. (López, 2023)

ROL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Según el jurista Ferrer, el Tratado de Paz de Versalles de 1919

estableció en uno de sus capítulos la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundamentada en la idea de que la paz mundial y duradera solo podía sostenerse mediante la justicia social. La OIT clasifica sus convenios en fundamentales, de gobernanza y técnicos, con la intención de regular normas laborales a nivel global. Entre ellos se incluyen aspectos como la libertad de trabajo, igualdad de oportunidades, seguridad, salud y otros derechos laborales esenciales. (Ferrer, 2022, pág. 22)

CARACTERISTICAS DEL DERECHO LABORAL

Según Tarazona (2022), el derecho laboral tiene las siguientes características:

- **Formación**

En comparación con otras ramas del derecho, el derecho laboral es relativamente reciente y se encuentra en constante expansión. De manera continua se incorporan nuevos conocimientos y experiencias que fortalecen y enriquecen esta especialidad jurídica.

- **Sujetos**

Dentro de la relación laboral, esta rama considera a dos tipos de sujetos: los trabajadores, tanto individuales como organizados colectivamente, y los empleadores. No debe confundirse al empleador con el empresario, ya que este último puede o no tener trabajadores bajo relación de dependencia.

- **Autonomía**

Más allá de estar incluido en el derecho positivo, el derecho laboral es una disciplina autónoma e independiente, con normas y principios propios que la distinguen de otras ramas jurídicas.

- Fuentes

La fuente principal del derecho laboral son las leyes, que representan la intervención estatal para regular la materia. En estructuras federales, se combina normativa central con disposiciones generadas en cada división territorial.

- Naturaleza obligatoria

Las leyes que regulan la actividad laboral por cuenta ajena obligan a las partes a cumplir resoluciones judiciales. Sin embargo, trabajadores, empleadores y sus representantes tienen libertad para negociar condiciones laborales.

- Significado protector

Al enfocarse en la parte más vulnerable de la relación laboral, el trabajador, cumple la función de proteger y tutelar sus necesidades.

- Significado profesional específico

El derecho laboral regula a una población concreta: quienes participan en relaciones laborales bajo dependencia, limitando su ámbito a ese sector de la sociedad.

- Carácter dinámico

Dado que regula relaciones laborales entre sectores con necesidades y características en constante cambio (trabajadores y empleadores), el derecho laboral se considera una especialidad jurídica dinámica.

- Hecho social

Al regular salarios, despidos, huelgas, horas de trabajo y otros aspectos que condicionan la vida social, el derecho laboral debe considerarse un hecho social.

- Regulación del trabajo subordinado

Solo las actividades realizadas por cuenta ajena están incluidas en el derecho laboral. Por ejemplo, un médico que trabaja en un hospital bajo relación de dependencia se rige por derecho laboral, mientras que un médico independiente no.

LAS NORMAS LABORALES EN EL PERÚ

El derecho laboral peruano posee una gran cantidad de normas destinadas a regular las relaciones laborales. Estas incluyen tipos de contratación, beneficios sociales, regímenes especiales y protección de trabajadores en situación de vulnerabilidad, entre otros aspectos. No obstante, no existe un único instrumento legal que articule de manera integral todas las normas laborales de forma coherente. La existencia de una norma de este tipo permitiría contar con un índice general y coordinar el uso de las leyes que regulan aspectos comunes dentro del marco laboral. (Pasión por el Derecho, 2023)

REGIMEN LABORAL

- **Régimen laboral especial**

Un régimen laboral especial puede definirse como aquel trabajo o condición laboral que se distingue del régimen general por la naturaleza de las funciones o por las características propias del trabajador. La mayoría de estos regímenes se encuentra regulada por normas específicas de cada sector. Una norma laboral especial debe justificarse, ya que no todo tipo de trabajo, por muy diferente que sea, requiere regulación diferenciada (Chanamé, 2021).

Para establecer un régimen distinto al general, deben existir fundamentos suficientes para la diferenciación. Las diferencias deben respetarse y valorarse mediante el principio de igualdad formal frente a privilegios o discriminaciones, mientras que las desigualdades deberían ser mitigadas o

eliminadas a través de la igualdad sustancial que protege los derechos fundamentales sociales (Chanamé, 2021).

- **Régimen laboral general**

Antes de abordar los regímenes laborales especiales, es necesario referirse al “régimen común” u “ordinario”, considerado el marco general de las relaciones laborales. Este se encuentra contenido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, compuesto por sus concordancias en el Texto Único Ordenado (Decreto Legislativo 728), aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR. Esta norma constituye la regulación general de las relaciones laborales en el Perú, y el artículo 3 establece: “El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”. (Ferrer, 2022, pág. 32)

- **Régimen laboral del sector público**

En el sector público no existe un único método de contratación o régimen laboral. Actualmente, se identifican hasta cuatro modalidades de trabajo en el sector público, además de las carreras especiales (Chanamé, Pasión por el derecho, 2021).

- **Ley del Servicio Civil: Ley Servir – Ley 30057:** Para pertenecer a este régimen, la institución empleadora debe completar la Fase 1 (Tránsito de Entidades Públicas al Régimen del Servicio Civil). El pase es voluntario para los servidores que participen en los Concursos Públicos de Méritos de su entidad o de otra similar.
- **Carrera de bases en la administración pública (trabajador nombrado):** Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo 276.
- **Profesorado:** Ley de Reforma Magisterial – Ley 29944.
- **Jueces o magistrados:** Ley de carrera Judicial – Ley N° 29277.

- **Profesionales de la salud:** Ley de Normas Generales que Regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales – Ley N° 23536.
- **Auxiliares de salud:** Ley sobre técnicos y auxiliares asistenciales de salud – Ley N° 28561.
- **Fiscales:** Ley Orgánica del Ministerio Público – Decreto Legislativo 052.
- **Servicio Diplomático:** Ley del Servicio Diplomático de la República – Ley 28091.
- **Contrato Administrativo de Servicios (CAS):** Decreto Legislativo 1057.
- **Militares:** Ley 28359.
- **Policías:** Ley Orgánica de la Policía Nacional – Ley 27238.
- **Servidores penitenciarios:** Ley 29709.
- **Gerentes Públicos:** Decreto Legislativo 1024.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Según el Instituto de Ciencias Hegel (2021), son:

- Derecho a contar con un contrato laboral, ya sea a plazo fijo o indefinido, para evitar despidos arbitrarios o injustificados. Esto comprende el pago de la remuneración mínima vital (RMV), gratificaciones, CTS y licencias de descanso pre y post natal.
- Derecho a no laborar más de ocho horas diarias o 48 horas semanales como máximo, incluyendo el tiempo de refrigerio.
- Descansos pagados, así como vacaciones anuales.
- Seguridad y salud en el trabajo, con medidas obligatorias del empleador.
- Seguro laboral y de salud.
- Derecho a asociarse libremente con otros trabajadores, así como a sindicalizarse, huelga y negociación colectiva.

DERECHOS DEL TRABAJADOR Y REMUNERACIÓN

Es muy frecuente hablar sobre los derechos del trabajador y la

remuneración. En este sentido, la remuneración constituye uno de los derechos más importantes del trabajador y representa la principal obligación del empleador hacia sus empleados. Por remuneración se entiende la entrega de dinero o bienes de libre disposición del trabajador, como compensación por el trabajo realizado durante un periodo determinado. La legislación peruana establece que la remuneración mínima por ocho horas diarias o 48 semanales es de 1025 soles, durante todo un mes. (Instituto de Ciencias Hegel, 2021)

DERECHOS DEL TRABAJADOR Y GRATIFICACIONES

También es frecuente referirse a los derechos del trabajador y a las gratificaciones. En este contexto, las gratificaciones forman parte de los derechos básicos que poseen todos los trabajadores que cumplen una jornada ordinaria de trabajo. La ley establece que existen dos gratificaciones anuales: una por Fiestas Patrias y otra por Navidad. Se entregan a los trabajadores durante los primeros quince días de julio y diciembre, respectivamente. Además, el empleador puede otorgar gratificaciones adicionales, en dinero o en especies, como canastas u obsequios similares. Al ser estas gratificaciones voluntarias del empleador, este puede optar por no otorgarlas. No obstante, también existen gratificaciones adicionales pactadas en el contrato o obtenidas mediante negociación colectiva, las cuales, aunque no estén reconocidas por ley, son de cumplimiento obligatorio. Todo trabajador tiene derecho a recibir sus gratificaciones siempre que haya laborado al menos un mes y no forme parte de una modalidad formativa del trabajo ni del régimen de locación de servicios. (Instituto de Ciencias Hegel, 2021)

IMPORTANCIA DEL DERECHO LABORAL

Según Runa (2020), el derecho laboral es esencial por varias razones:

- Garantiza la justicia social y la paz en el ámbito laboral: Crea un marco legal que resguarda a los trabajadores frente a abusos y explotación.
- Favorece el desarrollo económico y el bienestar social:

Promueve condiciones laborales que incrementan la productividad y aseguran estabilidad económica.

- Protege a los trabajadores frente a abusos y explotación: Ofrece mecanismos legales para defender sus derechos.
- Contribuye a un entorno laboral seguro y saludable: Define normas que aseguran la seguridad e higiene en el trabajo.

2.2.2 EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR

La explotación laboral consiste en emplear a trabajadores bajo condiciones que atentan contra sus derechos, con remuneración mínima y, en muchos casos, jornadas excesivas y ambientes de trabajo insalubres. A lo largo de la historia, la explotación laboral ha tomado diversas formas, desde el trabajo forzoso en épocas antiguas hasta las actuales cadenas de producción y la economía globalizada contemporánea.(Real Academia Española, 2016)

La explotación laboral es un ámbito dentro de las ciencias jurídicas donde se presentan numerosas lagunas y tecnicismos legales que complican notablemente la labor de las autoridades. Además, respecto a la explotación laboral, existe una compleja estructura diseñada específicamente para obstaculizar e incluso anular cualquier tipo de acción legal que se intente ejercer. (Cinconoticias, 2020)

CAUSAS

La explotación laboral constituye un fenómeno social estrechamente vinculado a dificultades de la economía local y a la calidad de vida en ciertos países o regiones específicas. Por ello, es evidente que la política y las garantías que brindan los Estados a sus ciudadanos son factores principales que motivan a muchas personas a emigrar ilegalmente en busca de mejores oportunidades laborales.(Flores, 2021, pág. 17)

- Inestabilidad política y laboral

Cuando un Estado carece de estabilidad económica o presenta un mercado laboral reducido, una parte importante de la

población se ve obligada a migrar ilegalmente a otros países en busca de empleo. Es importante recordar que muchas víctimas de esta explotación laboral son plenamente conscientes de la situación y aun así asumen los riesgos de trabajos ilegales para obtener algún ingreso monetario.

- Situación social

Una característica común de la mayoría de empleos vinculados a la explotación humana es que son labores muy físicas que no requieren formación o adiestramiento previo. Esto hace que el fenómeno sea frecuente entre los sectores más pobres de la población. El mercado laboral no satisface la demanda de profesionales, situación que se agrava para quienes carecen de especialización académica.

- Crimen organizado

La explotación laboral resulta sumamente rentable para bandas criminales, sobre todo aquellas que operan en zonas agrícolas de difícil acceso. En estas comunidades siempre se necesita mano de obra barata para los cultivos. Para estas organizaciones, la explotación laboral se ha convertido en la forma más sencilla de cubrir la necesidad de trabajadores y asegurar un flujo constante de ingresos económicos.

- Subcontratación

La reducción de costos explica en parte la gran demanda de esta explotación a nivel global. Muchos expertos en economía consideran que la subcontratación es un método de sobreexplotación laboral habitual, ya que implica que una persona trabaje las mismas horas, o más, que un empleado de nómina, pero recibiendo un salario significativamente inferior.

- Corrupción

Aunque existen numerosos casos en los que las injusticias

laborales son denunciadas ante organismos públicos, estos resultan ineficientes al aplicar sanciones correspondientes. De esto surge que la corrupción dentro de instituciones y gobiernos locales se considere una de las causas principales que permite que la explotación humana se mantenga como un negocio rentable en determinadas regiones.

CONSECUENCIAS

Al hablar de las consecuencias de la explotación laboral, es fundamental considerar que detrás de estas prácticas operan organizaciones delictivas cuya función no solo es lucrar con la explotación, sino también ocultarla y dificultar los procesos para sancionar a los responsables. Otro aspecto relevante es la necesidad de identificar y ejecutar las acciones legales correspondientes para atender los casos de explotación humana. Si además se suma la situación social y económica de la mayoría de trabajadores afectados, entonces el problema se torna mucho más complejo. (Cinconoticias, 2020)

- **Aumento de la pobreza**

Como se ha señalado en el artículo, la explotación laboral afecta primordialmente a personas con bajos recursos económicos. Lo notable de estas prácticas es que están diseñadas para perpetuar el crecimiento de la población pobre. Un ejemplo claro se encuentra en muchas empresas textiles de la India, donde la elevada demanda hace que la única forma de cubrirla sea mediante la implementación indirecta de prácticas de explotación humana en las políticas laborales. (Cinconoticias, 2020)

- **Problemas sanitarios**

Es importante considerar que los trabajadores explotados carecen de prácticamente todos sus derechos, lo que busca reducir los costos operativos. Así, un empleado sobreexplotado trabaja en condiciones que no cumplen con las normas

sanitarias y de seguridad exigidas por el Estado. En estas regiones, es frecuente que los trabajadores sufran enfermedades como neumonía, malaria o incluso cáncer. (Cinconoticias, 2020)

- Jornadas laborales excesivas

Aunque varía según cada país, todo Estado establece legalmente el promedio de horas de trabajo. Cualquier contrato que supere este límite debe ser acordado previamente con el trabajador e incluir un plan de compensación por las horas extras. (Cinconoticias, 2020)

- Salarios bajos

Todo trabajador que perciba ingresos inferiores a los mínimos legales tiene derecho a iniciar acciones legales contra la empresa por explotación laboral. (Cinconoticias, 2020)

- Trabajo no remunerado

Cuando una persona labora sin recibir ninguna compensación, se trata de un caso claro de explotación laboral. (Cinconoticias, 2020)

- Horas extras sin pago

Los contratos laborales establecen claramente la jornada diaria. Cualquier hora adicional debe ser remunerada correctamente para evitar demandas por explotación laboral. (Cinconoticias, 2020)

- Sobrecarga de tareas

Cada trabajador tiene asignadas tareas específicas durante su jornada. Si se le encomiendan tareas adicionales con frecuencia y sin compensación, se configura un caso de explotación humana. (Cinconoticias, 2020)

- Retrasos en pagos

Los salarios deben pagarse en fechas establecidas. Cualquier retraso injustificado puede considerarse evidencia de explotación laboral. (Cinconoticias, 2020)

- Amenazas a los empleados

Tristemente, en muchos casos de explotación humana, los trabajadores son amenazados, sobre todo aquellos sin documentación legal para residir en el país. (Cinconoticias, 2020)

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

Trabajo

Conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

Explotación

Refiere a todas aquellas actividades interrelacionadas que posibilitan obtener recursos de una cierta fuente.

Económica

Es un conjunto de actividades concernientes a la producción, distribución, comercio, y consumo de bienes y servicios por parte de los diferentes agentes económicos.

Empleador

Es alguien que da trabajo y establece una relación laboral con un empleado, contratándolo para realizar actividades a cambio de una retribución económica.

Empleado

Es la parte involucrada en un contrato laboral que realiza un trabajo a cambio de una remuneración salarial. Se diferencia del empleador, quien proporciona el trabajo y la remuneración económica.

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

HGa. La vulneración al derecho laboral incide significativamente en la explotación del trabajador informal en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECIFICOS

HEa1. La vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide significativamente en el exceso de horas de trabajo en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023

HEa2. La vulneración al derecho laboral del trabajo informal incide significativamente en las jornadas seguidas sin descanso en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023.

HEa3. La vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide significativamente en el exceso de tareas laborales en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023.

2.5 VARIABLES

2.5.1 VARIABLE DEPENDIENTE

Explotación del trabajador

2.5.2 VARIABLE INDEPENDIENTE

Derecho laboral

2.6 OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V.I DERECHO LABORAL		• 8 horas diarias
		• Un máximo de 48 horas
		semanales

	Jornada laboral	• El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.
	Descanso remunerado	• Descanso semanal obligatorio • Descanso en días feriados • Descanso anual remunerado
	Gratificaciones	• Gratificaciones de fiestas patrias • Gratificaciones de navidad
	V.D EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR	
	Exeso de horas de trabajo	• Ausencia de tiempo libre adecuado • Aumento de la fatiga y agotamiento • Horas trabajadas más allá de la jornada estándar
	Jornadas seguidas sin descanso	• El trabajo continuo y sin reposo perjudica al trabajador en su rendimiento laboral • El trabajo que establece el contrato laboral es vulnerado por sus empleadores

Exeso de tareas	• El exceso de tareas en el centro de trabajo vulnera el derecho laboral
----------------------------	--

CAPITULO III

MÉTODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación desarrollado fue de carácter aplicado, dado que se ejecutó con el propósito de solucionar un problema específico. También se le conoce como investigación práctica o empírica. Su objetivo consistió en encontrar alternativas que pudieran implementarse en distintas áreas de la vida cotidiana. De igual manera, se empleó para el desarrollo de productos, métodos y procesos que generaron un impacto directo en la sociedad o en sectores determinados. (Ñaupas, Mejia, Novoa, & Villagómez , 2011, pág. 22)

3.1.1. ENFOQUE

El presente estudio cumplió con las características de una investigación cuantitativa, considerando el objeto de análisis y los objetivos planteados. Se orientó a describir y examinar la realidad de los hechos objeto de estudio, para lo cual se emplearon mediciones, utilizando porcentajes y estadística inferencial con el propósito de interpretar dicha realidad de manera objetiva y precisa. (Ñaupas, Mejia, Novoa, & Villagómez , 2011),

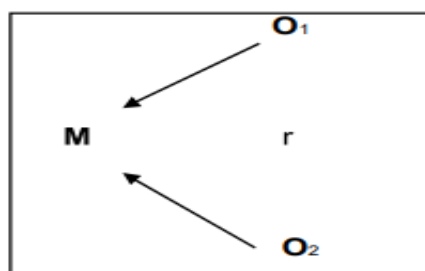
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Nivel correlacional por que tuvo como propósito establecer el grado de relación o asociación no causal existen entre la variable independiente (Derecho laboral) y dependiente (Explotación del trabajador).

3.1.3. DISEÑO

Según Sampieri (2014) el diseño de investigación “se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema”

Por lo cual fue no experimental porque se observó el fenómeno sin alterarlo; y es de corte transversal porque los datos se recolectaron en un momento único en el tiempo



Donde:

M = Muestra

O = Variable D. (Explotación del trabajador)

O = Variable I. (Derecho Laboral)

R = Relación de las variables de estudio

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según Sampieri (2012), indican que la población se refiere al conjunto total de individuos, organismos o elementos que poseen una o más características en común y que son el foco de un estudio científico.

La población de la presente investigación estuvo conformada por 1180 trabajadores del Mercado Modelo de Huánuco, información proporcionada por el Sindicato de Trabajadores del Mercado Modelo de Huánuco – SITRAMMH. Asimismo, estuvo integrada por 15 trabajadores conocedores en la materia laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, según la nómina de trabajadores correspondiente al año 2023. En total, la población estuvo constituida por 1195 participantes, quienes conformaron las unidades de análisis de la investigación.

3.2.2. MUESTRA

Según Sampieri (2012), indican que la muestra es una parte o porción representativa de un grupo poblacional.

La muestra estuvo determinada mediante el muestreo no probabilístico, quedando conformada por 35 trabajadores informales del Mercado Modelo del distrito de Huánuco y 15 abogados laboristas conocedores en la materia de investigación pertenecientes a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. En total, la muestra estuvo integrada por 50 participantes.

3.2.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

3.2.3.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Trabajadores mayores de edad que laboraron en el Mercado Modelo de Huánuco durante el periodo de estudio.
- Trabajadores que aceptaron participar voluntariamente en la investigación mediante el consentimiento informado.
- Trabajadores que mantuvieron una relación laboral verbal o informal dentro del Mercado Modelo de Huánuco.
- Abogados conocedores en materia laboral pertenecientes a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.2.3.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Trabajadores menores de edad del Mercado Modelo de Huánuco.
- Trabajadores que no aceptaron participar voluntariamente en la investigación.
- Trabajadores que no mantuvieron relación con la contratación verbal o informal objeto de estudio.
- Abogados o especialistas que no pertenecieron a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICAS

- **Encuesta**

Las encuestas es un tipo de técnica de recopilación de información, que consistió en un conjunto prediseñado de preguntas normalizadas, dirigidas a una muestra socialmente representativa de individuos, con el fin de conocer sus opiniones o visiones respecto de alguna problemática en este caso sobre la problemática de investigación derecho laboral y su incidencia en la explotación del trabajador.

INSTRUMENTOS

- **El cuestionario**

Es un instrumento de recopilación de información, es decir, un tipo de encuesta, que consistió en una serie sucesiva y organizada de preguntas que servirá como una herramienta indispensable para recoger datos procedentes de los trabajadores respecto a las variables a medir.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Plan de tabulación y análisis de datos, los datos se tabularon haciendo uso del programa SPSS v.27.

3.3.3. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Plan de tabulación y análisis de datos, los datos se tabularon haciendo uso del programa SPSS v.27, para tal fin:

Primero: codificación del instrumento (materia de análisis).

Segundo: elaboración de base de datos considerando las variables categóricas y numéricas.

Análisis de datos observacionales

El análisis inferencial lo realizaremos mediante la estadística no paramétrica, considerando que las variables de análisis, en gran medida, son categóricas, y en caso de ser necesario se utilizarán otros con palabras más simples.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Los resultados se han obtenido en base al cuestionario aplicado a los 15 abogados conocedores en la materia, así también serán 35 trabajadores informales del mercado modelo del distrito de Huánuco, las mismas fueron organizadas, tabuladas y sistematizadas en las tablas de frecuencia simple, interpretadas y analizadas, mediante el tratamiento estadístico en el programa SPSS; cuyos resultados los presentamos a continuación.

4.1.1. PROCESAMIENTO PARA LOS 35 TRABAJADORES INFORMALES DEL MERCADO MODELO DEL DISTRITO DE HUÁNUCO

Se represento mediante cuadros y gráficos, cada ítem que consistió de 12 preguntas.

PREGUNTA N°1

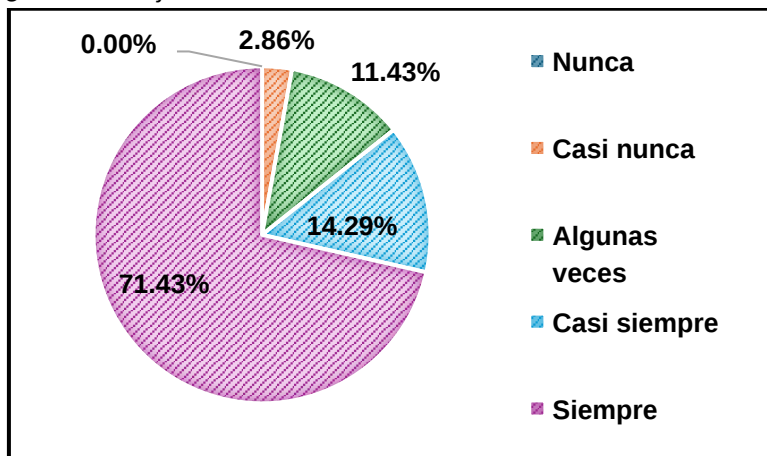
Variable: Derecho laboral.

Tabla 1

¿Usted trabaja más de 8 horas diarias?

PREGUNTA 1 Frecuencia Porcentaje		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	1	2.86%
Algunas veces	4	11.43%
Casi siempre	5	14.29%
Siempre	25	71.43%
TOTAL	35	100%

Figura 1
¿Usted trabaja más de 8 horas diarias?



Análisis e interpretación

Según los resultados de la Tabla 1, el 71.43% de los trabajadores informales del Mercado Modelo del distrito de Huánuco afirma que siempre labora más de 8 horas diarias, seguido de un 14.29% que señala hacerlo casi siempre, un 11.43% que lo hace algunas veces y apenas un 2.86% que indica casi nunca, sin que ninguno manifieste no hacerlo. Estos datos evidencian que la gran mayoría de trabajadores excede la jornada legal establecida, lo cual refleja condiciones de sobreexplotación e informalidad laboral que afectan directamente su derecho al descanso y a un trabajo digno.

PREGUNTA N°2

Variable: Derecho laboral.

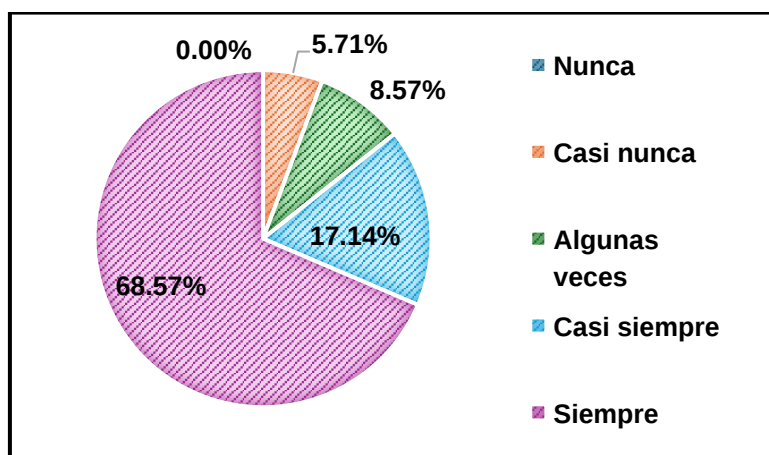
Tabla 2

¿Considera usted que es necesario e importante el derecho laboral?

PREGUNTA 2	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	2	5.71%
Algunas veces	3	8.57%
Casi siempre	6	17.14%
Siempre	24	68.57%
TOTAL	35	100%

Figura 2

¿Considera usted que es necesario e importante el derecho laboral?



Análisis e interpretación

De acuerdo con la Tabla 2, el 68.57% de los trabajadores informales del Mercado Modelo del distrito de Huánuco considera que siempre es necesario e importante el derecho laboral, seguido de un 17.14% que opina que casi siempre lo es, un 8.57% que lo reconoce algunas veces y un 5.71% que casi nunca lo valora, sin que ninguno lo niegue totalmente. Estos resultados muestran que la gran mayoría de trabajadores reconoce la relevancia del derecho laboral como herramienta fundamental para la protección de sus condiciones de trabajo, aunque persiste un pequeño grupo que no le otorga la debida importancia, probablemente debido a la informalidad en la que se desempeñan.

PREGUNTA N°3

Variable: Derecho laboral.

Tabla 3

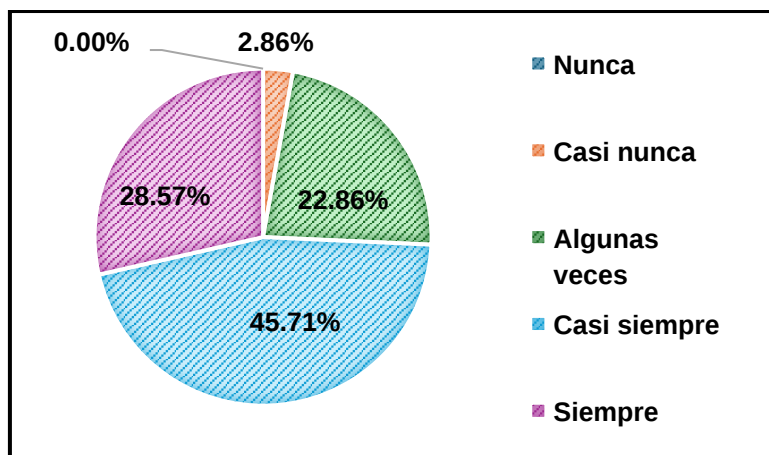
¿Considera usted que las horas de trabajo que establece la ley laboral son vulnerados por sus empleadores?

PREGUNTA 3	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	1	2.86%
Algunas veces	8	22.86%
Casi siempre	16	45.71%

Siempre	10	28.57%
TOTAL	35	100%

Figura 3

¿Considera usted que las horas de trabajo que establece la ley laboral son vulnerados por sus empleadores?



Análisis e interpretación

Según los resultados de la Tabla 3, el 45.71% de los trabajadores informales del Mercado Modelo del distrito de Huánuco considera que casi siempre sus empleadores vulneran las horas de trabajo establecidas por la ley laboral, seguido de un 28.57% que afirma que siempre ocurre, un 22.86% que señala que sucede algunas veces y apenas un 2.86% que indica que casi nunca. Estos datos evidencian que la mayoría de los trabajadores percibe un incumplimiento constante de la normativa sobre la jornada laboral, reflejando condiciones de informalidad y abuso que afectan directamente sus derechos y limitan el acceso a un trabajo digno.

PREGUNTA N°4

Variable: Derecho laboral.

Tabla 4

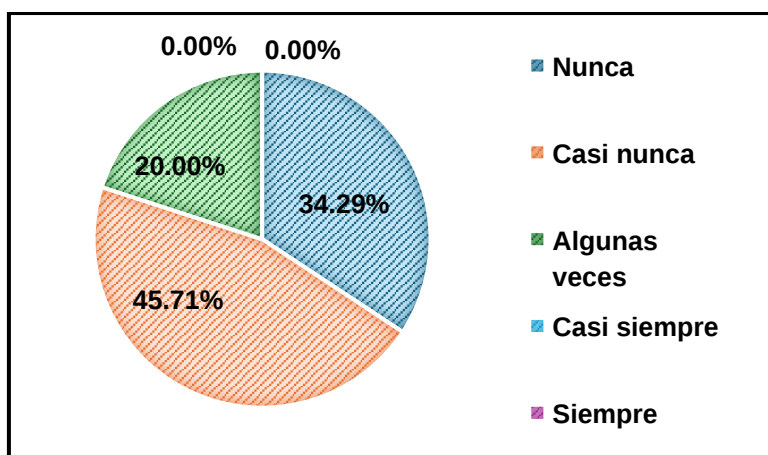
¿Considera usted que el Estado protege sus derechos laborales?

PREGUNTA 4	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	34.29%
Casi nunca	16	45.71%
Algunas veces	7	20.00%

Casi siempre	0	0.00%
Siempre	0	0.00%
TOTAL	35	100%

Figura 4

¿Considera usted que el Estado protege sus derechos laborales?



Análisis e interpretación

De acuerdo con la Tabla 4, el 45.71% de los trabajadores informales del Mercado Modelo del distrito de Huánuco considera que el Estado casi nunca protege sus derechos laborales, mientras que un 34.29% sostiene que nunca lo hace y un 20% señala que solo algunas veces, sin que ninguno perciba una protección constante. Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente negativa respecto al rol del Estado en la defensa de los derechos laborales, lo que evidencia un sentimiento de abandono institucional y la falta de fiscalización efectiva en contextos de informalidad.

PREGUNTA N°5

Variable: Derecho laboral.

Tabla 5

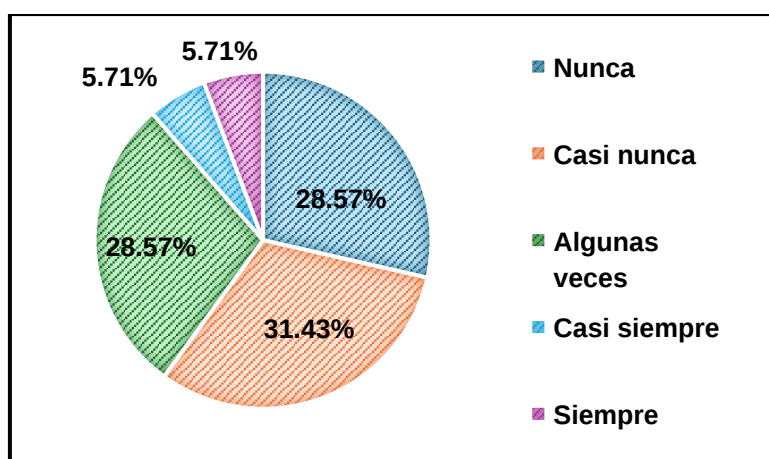
¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral?

PREGUNTA 5	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	28.57%

Casi nunca	11	31.43%
Algunas veces	10	28.57%
Casi siempre	2	5.71%
Siempre	2	5.71%
TOTAL	35	100%

Figura 5

¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral?



Análisis e interpretación

Según los resultados de la Tabla 5, el 31.43% de los trabajadores informales del Mercado Modelo del distrito de Huánuco manifiesta que casi nunca prevalece el descanso de jornada en su relación laboral, seguido de un 28.57% que indica que nunca ocurre, otro 28.57% que señala que sucede algunas veces y apenas un 11.42% que considera que casi siempre o siempre se respeta. Estos datos reflejan que la mayoría de trabajadores percibe un incumplimiento frecuente de su derecho al descanso, lo que evidencia condiciones laborales precarias que afectan su bienestar físico y emocional.

PREGUNTA N°6

Variable: Derecho laboral.

Tabla 6

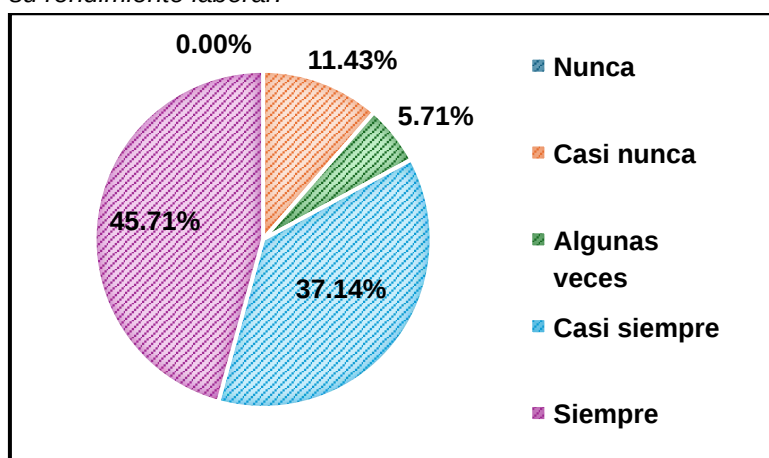
¿Considera usted que el trabajo continuo y sin reposo le perjudica en su rendimiento laboral?

--	--	--

Nunca	0	0.00%
Casi nunca	4	11.43%
Algunas veces	2	5.71%
Casi siempre	13	37.14%
Siempre	16	45.71%
TOTAL	35	100%

Figura 6

¿Considera usted que el trabajo continuo y sin reposo le perjudica en su rendimiento laboral?



Análisis e interpretación

De acuerdo con la Tabla 6, el 45.71% de los trabajadores informales del Mercado Modelo del distrito de Huánuco considera que siempre el trabajo continuo y sin reposo perjudica su rendimiento laboral, seguido de un 37.14% que señala que casi siempre ocurre, un 5.71% que indica que sucede algunas veces y un 11.43% que manifiesta que casi nunca, sin que ninguno afirme que nunca le afecte. Estos resultados evidencian que la gran mayoría percibe un impacto negativo directo en su desempeño debido a la falta de descanso, lo que refleja condiciones laborales que afectan su salud, productividad y calidad de vida.

PREGUNTA N°7

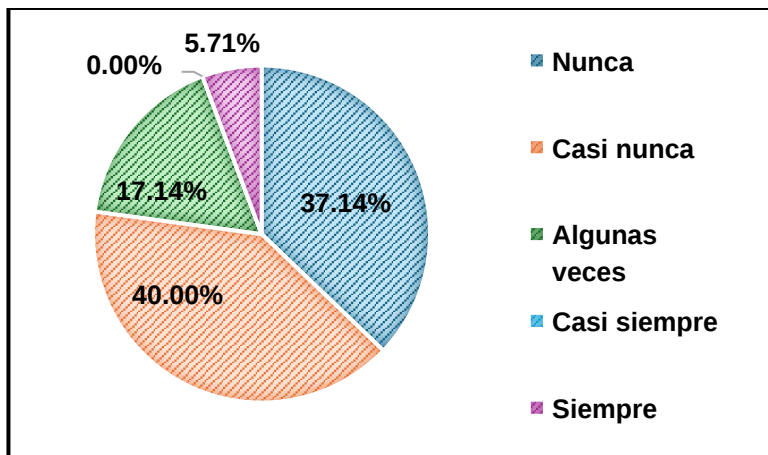
Variable: Derecho laboral.

Tabla 7

¿El negocio donde labora cumple con darle los descansos remunerados como lo estipula la Ley Laboral?

Figura 7

¿El negocio donde labora cumple con darle los descansos remunerados como lo estipula la Ley Laboral?



Análisis e interpretación

Según los resultados de la Tabla 7, el 40% de los trabajadores informales del Mercado Modelo del distrito de Huánuco afirma que casi nunca recibe descansos remunerados como lo estipula la Ley Laboral, seguido de un 37.14% que indica que nunca se le otorgan, un 17.14% que señala que solo algunas veces y apenas un 5.71% que manifiesta que siempre se cumplen, sin que nadie considere que esto ocurra casi siempre. Estos datos reflejan un alto nivel de incumplimiento de este derecho, lo que evidencia la precariedad e informalidad en la que laboran, afectando directamente su bienestar y protección laboral.

PREGUNTA N°8

Variable: Derecho laboral.

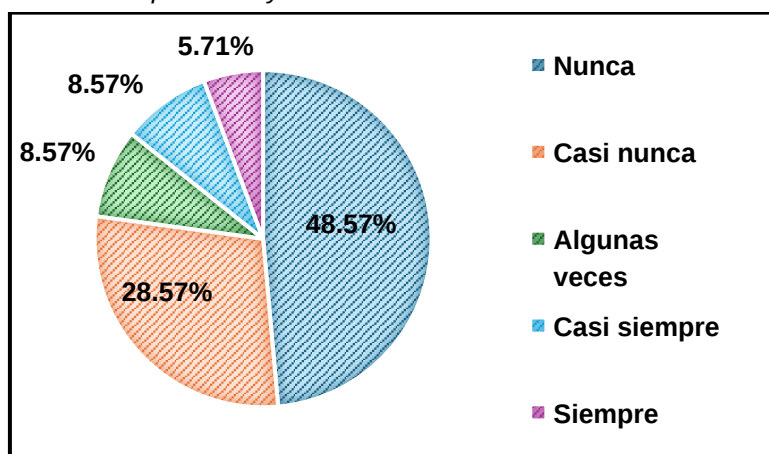
Tabla 8

¿El negocio donde labora cumple con darle las gratificaciones como lo estipula la Ley Laboral?

PREGUNTA 8	Frecuencia	Porcentaje
------------	------------	------------

Figura 8

¿El negocio donde labora cumple con darle las gratificaciones como lo estipula la Ley Laboral?



Análisis e interpretación

De acuerdo con la Tabla 8, el 48.57% de los trabajadores informales del Mercado Modelo del distrito de Huánuco señala que nunca recibe gratificaciones como lo estipula la Ley Laboral, mientras que un 28.57% indica que casi nunca se otorgan, un 8.57% manifiesta que ocurre algunas veces, otro 8.57% que casi siempre se cumplen y apenas un 5.71% afirma que siempre las recibe. Estos resultados muestran que la mayoría de trabajadores carece de este beneficio legal, lo que refleja un alto nivel de incumplimiento y confirma la precariedad e informalidad en sus condiciones laborales.

PREGUNTA N°9

Variable: Derecho laboral.

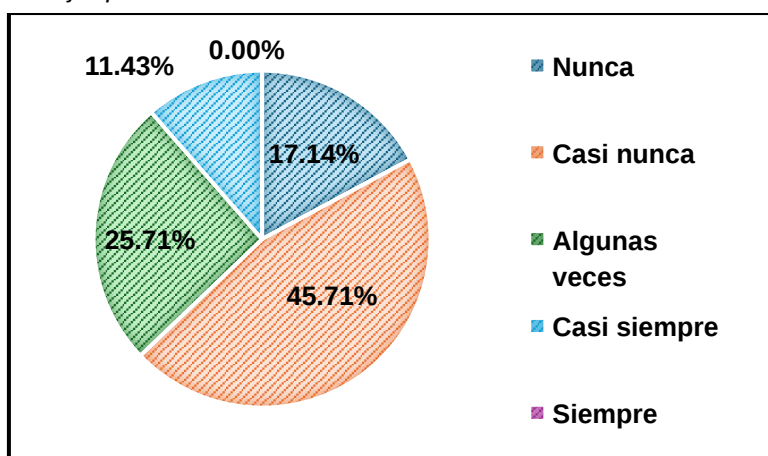
Tabla 9

¿Considera usted que las medianas y pequeños negocios respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?

Nunca	6	17.14%
Casi nunca	16	45.71%
Algunas veces	9	25.71%
Casi siempre	4	11.43%
Siempre	0	0.00%
TOTAL	35	100%

Figura 9

¿Considera usted que las medianas y pequeños negocios respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?



Análisis e interpretación

Según los resultados de la Tabla 9, el 45.71% de los trabajadores informales del Mercado Modelo del distrito de Huánuco considera que las medianas y pequeños negocios casi nunca respetan el pago de las horas extras, seguido de un 25.71% que señala que solo algunas veces lo hacen, un 17.14% que afirma que nunca ocurre y un 11.43% que indica que casi siempre se cumplen, sin que ninguno señale que siempre se respeten. Estos datos reflejan que la mayoría percibe un incumplimiento constante

en la remuneración de horas extras, lo que evidencia la vulneración de derechos laborales y la persistencia de condiciones de informalidad.

PREGUNTA N°10

Variable: Explotación del trabajador

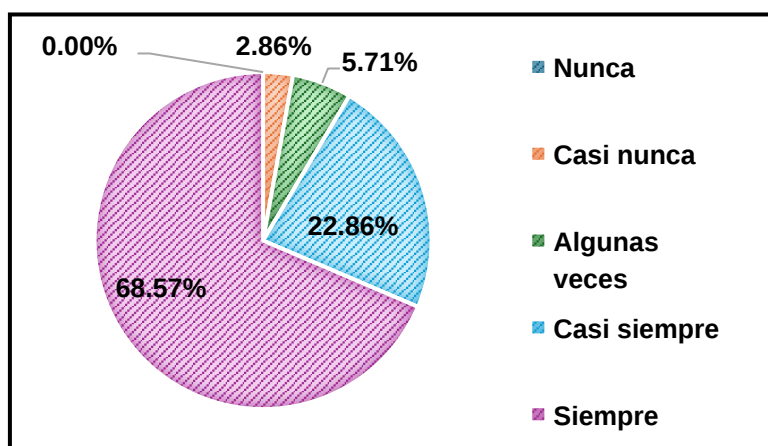
Tabla 10

¿Usted considera que el pago de la remuneración fuera de tiempo vulnera los derechos laborales?

PREGUNTA 10	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	1	2.86%
Algunas veces	2	5.71%
Casi siempre	10	22.86%
Siempre	37	68.57%
TOTAL	50	100%

Figura 10

¿Usted considera que el pago de la remuneración fuera de tiempo vulnera los derechos laborales?



Análisis e interpretación

De acuerdo con la Tabla 10, el 68.57% de los trabajadores informales del Mercado Modelo del distrito de Huánuco considera que siempre el pago de la remuneración fuera de tiempo vulnera los derechos laborales, seguido de un 22.86% que opina que casi siempre lo hace, un 5.71% que señala que ocurre algunas veces y apenas un 2.86% que indica que casi nunca, sin que ninguno afirme que nunca suceda. Estos

resultados reflejan que la gran mayoría percibe el retraso en el pago como una clara vulneración de sus derechos, lo que evidencia prácticas laborales injusta que afectan su estabilidad económica y condiciones de vida..

PREGUNTA N°11

Variable: Explotación del trabajador

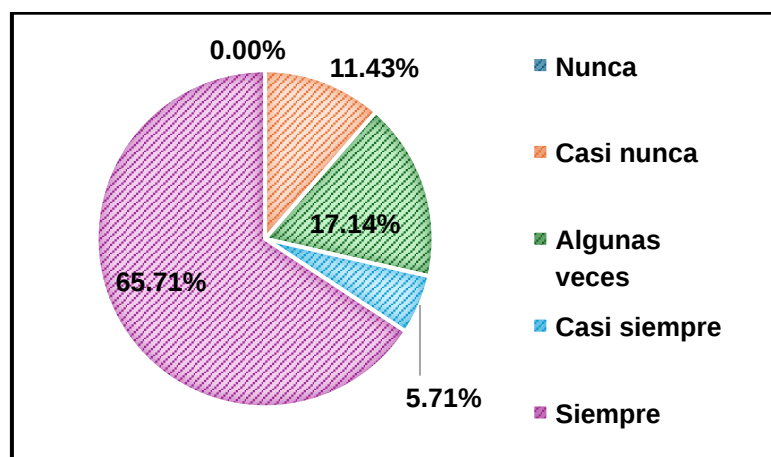
Tabla 11

¿Considera usted que jornadas seguidas sin descanso vulneran los derechos laborales?

PREGUNTA 11	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	4	11.43%
Algunas veces	6	17.14%
Casi siempre	2	5.71%
Siempre	23	65.71%
TOTAL	35	100%

Figura 11

¿Considera usted que jornadas seguidas sin descanso vulneran los derechos laborales?



Análisis e interpretación

Según los resultados de la Tabla 11, el 65.71% de los trabajadores informales del Mercado Modelo del distrito de Huánuco considera que siempre las jornadas seguidas sin descanso vulneran los derechos laborales, seguido de un 17.14% que opina que esto ocurre algunas veces, un 11.43% que señala que casi nunca y un 5.71% que indica que casi

siempre, sin que ninguno afirme que nunca suceda. Estos datos muestran que la mayoría reconoce el impacto negativo de la falta de descanso en sus derechos, lo que refleja condiciones laborales precarias que atentan contra su salud, bienestar y dignidad.

PREGUNTA N°1

Variable: Explotación ² del trabajador

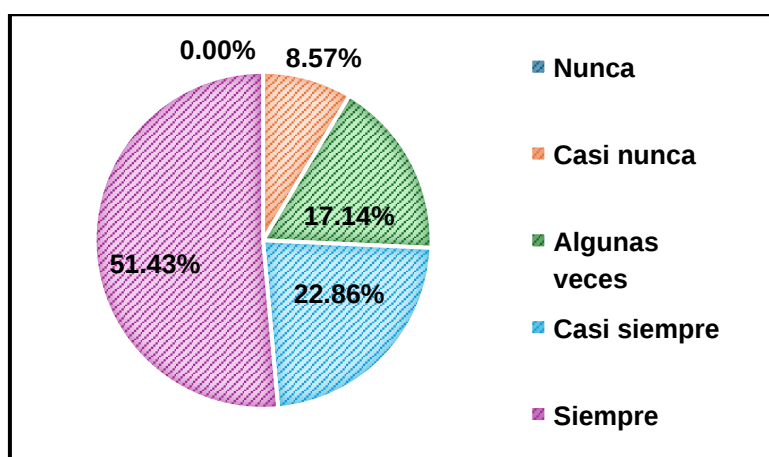
Tabla 12

¿Considera usted que el exceso de tareas en el centro de trabajo vulnera el derecho laboral?

PREGUNTA 12	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	3	8.57%
Algunas veces	6	17.14%
Casi siempre	8	22.86%
Siempre	18	51.43%
TOTAL	35	100%

Figura 12

¿Considera usted que el exceso de tareas en el centro de trabajo vulnera el derecho laboral?



Análisis e interpretación

De acuerdo con la Tabla 12, más de la mitad de los trabajadores informales del Mercado Modelo de Huánuco (51.43%) considera que el exceso de tareas siempre vulnera los derechos laborales, mientras que un 22.86% opina que esto ocurre casi siempre y un 17.14% señala que

sucede algunas veces. En contraste, solo un 8.57% afirma que casi nunca, y ninguno indicó que nunca. Estos resultados evidencian que la sobrecarga laboral es percibida mayoritariamente como una práctica que afecta directamente los derechos de los trabajadores, reflejando un escenario de precariedad y abuso en las condiciones de trabajo informal.

4.1.2. PROCESAMIENTO PARA LOS 15 ABOGADOS CONOCEDORES EN DERECHO LABORAL

Se represento mediante cuadros y gráficos, cada ítem que consistió de 14 preguntas.

PREGUNTA N°1

Variable: Derecho laboral.

Dimensión: Jornada laboral.

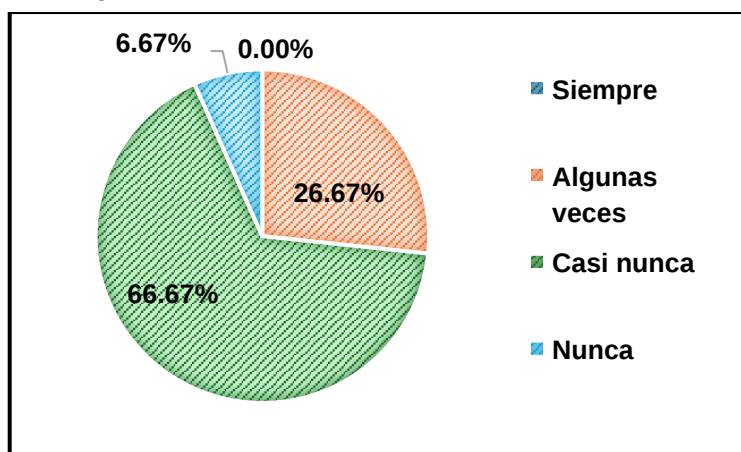
Tabla 13

¿Considera que los trabajadores del Mercado Modelo cumplen con la jornada legal de 8 horas diarias?

PREGUNTA 1	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Algunas veces	4	26.67%
Casi nunca	10	66.67%
Nunca	1	6.67%
TOTAL	15	100%

Figura 13

¿Considera que los trabajadores del Mercado Modelo cumplen con la jornada legal de 8 horas diarias ?



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados de la Tabla 13, la mayoría de los abogados conocedores en derecho laboral encuestados (66.67%) considera que los trabajadores del Mercado Modelo casi nunca cumplen con la jornada legal de 8 horas diarias, mientras que un 26.67% opina que solo algunas veces se respeta este horario y un 6.67% sostiene que nunca se cumple, sin que ninguno afirme que siempre se observe dicha normativa. Estos resultados evidencian una percepción generalizada de incumplimiento de la jornada establecida por ley, lo cual refleja una vulneración constante de los derechos laborales y pone en manifiesto la falta de fiscalización efectiva por parte de las autoridades, generando posibles condiciones de sobreexplotación y afectando el derecho de los trabajadores a un empleo digno y a un adecuado descanso.

PREGUNTA N°2

Variable: Derecho laboral.

Dimensión: Jornada laboral.

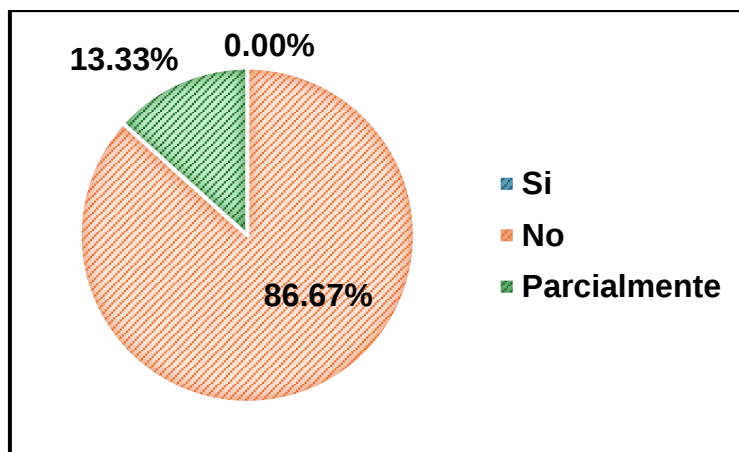
Tabla 14

En su opinión, ¿se respeta el límite de 48 horas semanales?

PREGUNTA 2	

Figura 14

En su opinión, ¿se respeta el límite de 48 horas semanales?



Análisis e interpretación

Según los resultados de la Tabla 14, el 86.67% de los abogados conoedores en derecho laboral considera que no se respeta el límite de 48 horas semanales de trabajo en el Mercado Modelo, mientras que un 13.33% opina que este se cumple solo parcialmente y ninguno afirma que se respete de manera íntegra. Esta situación evidencia un claro incumplimiento de la normativa laboral vigente, lo cual refleja la existencia de jornadas excesivas que vulneran el derecho al trabajo digno y al descanso de los trabajadores, además de poner en evidencia la necesidad de una mayor fiscalización y control por parte de las autoridades competentes.

PREGUNTA N°3

Variable: Derecho laboral.

Dimensión: Jornada laboral.

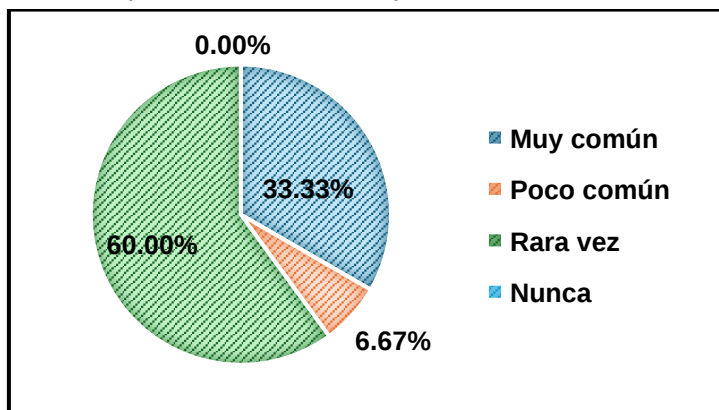
Tabla 15

¿Qué tan común es que se incumpla la jornada máxima laboral en este tipo de centros de trabajo?

PREGUNTA 3	Frecuencia	Porcentaje
Muy común	5	33.33 %
Poco común	1	6.67 %
Rara vez	9	60 %
Nunca	0	0 %
TOTAL	15	100%

Figura 15

¿Qué tan común es que se incumpla la jornada máxima laboral en este tipo de centros de trabajo?



Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados de la Tabla 15, el 60% de los abogados conocedores en derecho laboral considera que rara vez se cumple la jornada máxima en este tipo de centros de trabajo, mientras que un 33.33% señala que el incumplimiento es muy común y un 6.67% indica que es poco común, sin que ninguno afirme que nunca ocurra. Estos resultados reflejan que el incumplimiento de la jornada máxima laboral es una práctica recurrente en el Mercado Modelo, lo cual evidencia la vulneración de la normativa vigente y pone de relieve la necesidad de medidas de control y supervisión más efectivas para garantizar el respeto de los derechos laborales.

PREGUNTA N°4

Variable: Derecho laboral.

Dimensión: Descanso remunerado.

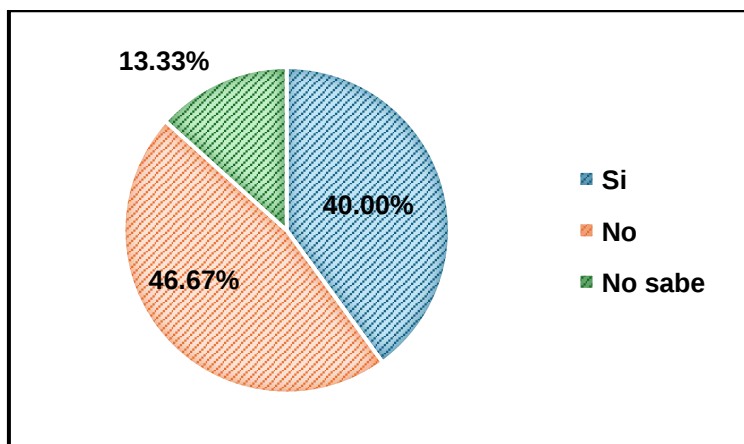
Tabla 16

¿Los trabajadores del Mercado Modelo acceden regularmente al descanso semanal obligatorio?

PREGUNTA	4	Frecuencia	Porcentaje
Si		6	40%
No		7	46.67 %
No sabe		2	12.33 %
TOTAL		15	100%

Figura 16

¿Los trabajadores del Mercado Modelo acceden regularmente al descanso semanal obligatorio?



Análisis e interpretación

Según los resultados de la Tabla 16, el 46.67% de los abogados conocedores en derecho laboral considera que los trabajadores del Mercado Modelo no acceden regularmente al descanso semanal obligatorio, frente a un 40% que señala que sí lo hacen y un 12.33% que manifiesta no tener certeza al respecto. Estos datos muestran que existe una tendencia marcada hacia el incumplimiento de este derecho fundamental, lo cual evidencia condiciones laborales desfavorables que limitan el bienestar de los trabajadores y ponen de relieve la necesidad de una mayor fiscalización para garantizar el respeto al descanso establecido por la normativa laboral.

PREGUNTA N°5

Variable: Derecho laboral.

Dimensión: Descanso remunerado.

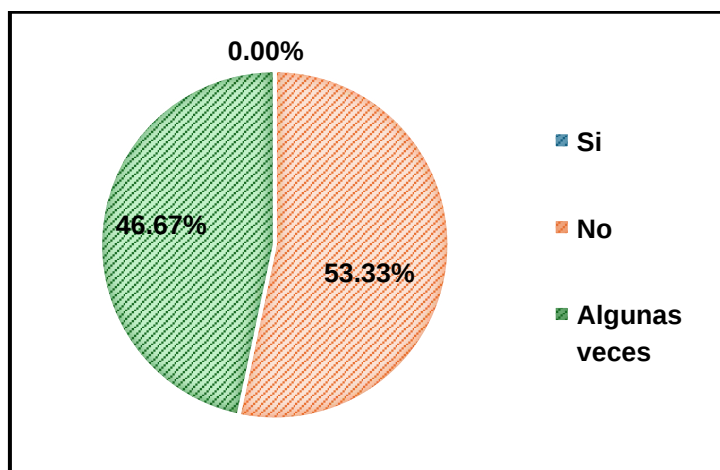
Tabla 17

¿Se respetan los feriados nacionales como días no laborables remunerados en este entorno?

PREGUNTA	5	Frecuencia	Porcentaje
Si		0	0 %
No		8	53.33 %
Algunas veces		7	46.67 %
TOTAL		15	100%

Figura 17

¿Se respetan los feriados nacionales como días no laborables remunerados en este entorno?



Análisis e interpretación

De acuerdo con la Tabla 17, el 53.33% de los abogados conoedores en derecho laboral afirma que en el Mercado Modelo no se respetan los feriados nacionales como días no laborables remunerados, mientras que el 46.67% sostiene que solo algunas veces se cumplen, sin que ninguno considere que se respeten de manera constante. Estos resultados evidencian un incumplimiento generalizado de este derecho laboral, lo cual refleja precariedad en las condiciones de trabajo y la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y supervisión para garantizar el goce efectivo de los feriados remunerados establecidos por la normativa vigente.

PREGUNTA N°6

Variable: Derecho laboral.

Dimensión: Descanso remunerado.

Tabla 18

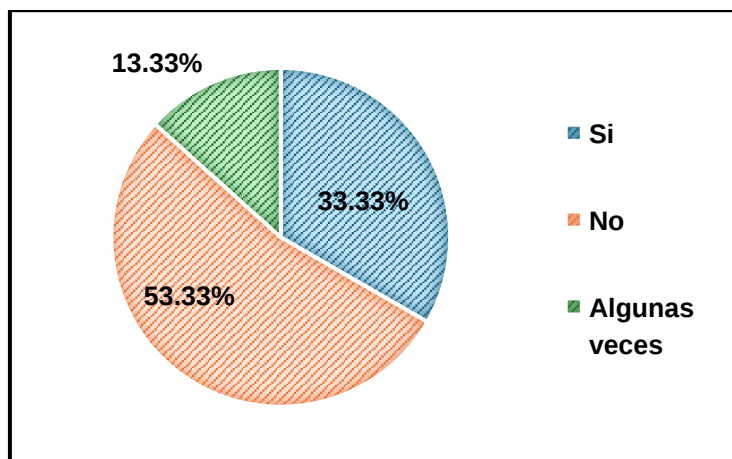
¿Ha identificado dificultades legales para garantizar el descanso anual remunerado en trabajadores informales?

PREGUNTA	6	Frecuencia	Porcentaje
----------	---	------------	------------

Si	5	33.33 %
No	8	53.33 %
Algunas veces	2	13.33 %
TOTAL	15	100%

Figura 18

¿Ha identificado dificultades legales para garantizar el descanso anual remunerado en trabajadores informales?



Análisis e interpretación

Según los resultados de la Tabla 18, el 53.33% de los abogados conocedores en derecho laboral considera que no se han identificado dificultades legales para garantizar el descanso anual remunerado en trabajadores informales, mientras que un 33.33% afirma que sí existen estas dificultades y un 13.33% señala que se presentan solo algunas veces. Estos datos reflejan que, aunque la mayoría percibe que el problema no radica en la normativa en sí, una parte significativa de especialistas reconoce limitaciones en su aplicación, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de formalización y fiscalización laboral para asegurar el acceso efectivo a este derecho.

PREGUNTA N°7

Variable: Derecho laboral.

Dimensión: Gratificaciones.

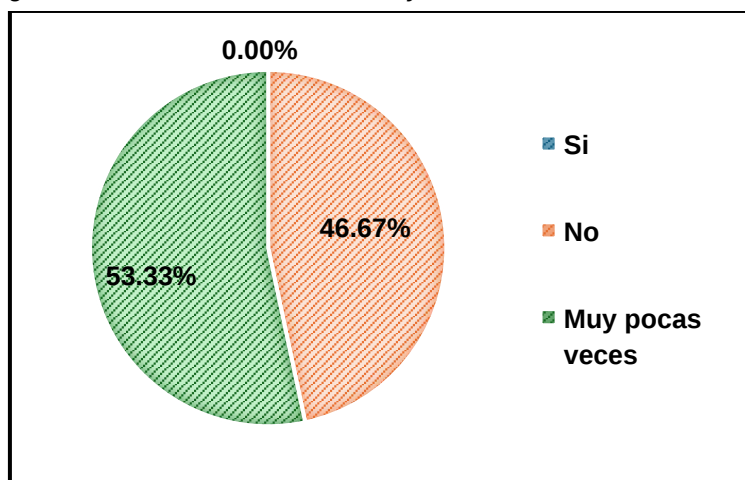
Tabla 19

¿Considera que los empleadores del Mercado Modelo otorgan gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad?

PREGUNTA	7	Frecuencia	Porcentaje
Si		0	0%
No		7	46.67%
Muy pocas veces		8	53.13%
TOTAL		15	100%

Figura 19

¿Considera que los empleadores del Mercado Modelo otorgan gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad?



Análisis e interpretación

De acuerdo con la Tabla 19, ninguno de los abogados conocedores en derecho laboral considera que los empleadores del Mercado Modelo otorguen regularmente las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, mientras que el 53.13% sostiene que esto ocurre muy pocas veces y el 46.67% afirma que no se cumplen en absoluto. Estos resultados evidencian un claro incumplimiento de este derecho laboral, lo que refleja condiciones de informalidad y precariedad en el sector, así como la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización para garantizar el acceso de los trabajadores a beneficios sociales establecidos por la ley.

PREGUNTA N°8

Variable: Derecho laboral.

Dimensión: Gratificaciones.

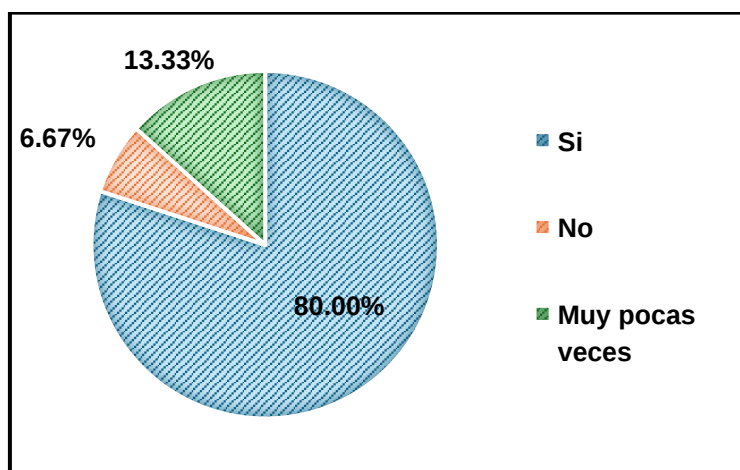
Tabla 20

¿Consideras que hay obstáculos para que los derechos del trabajador sean respetados ?

PREGUNTA	8	Frecuencia	Porcentaje
Si		12	80 %
No		1	6.67 %
Muy pocas veces		2	13.33 %
TOTAL		15	100%

Figura 20

¿Consideras que hay obstáculos para que los derechos del trabajador sean respetados ?



Análisis e interpretación

Según los resultados de la Tabla 20, el 80% de los abogados conocedores en derecho laboral considera que existen obstáculos para que los derechos de los trabajadores del Mercado Modelo sean respetados, mientras que un 13.33% opina que estos se presentan muy pocas veces y solo un 6.67% señala que no existen. Esta percepción mayoritaria evidencia que las condiciones laborales en este entorno se ven limitadas por barreras estructurales y de gestión que impiden el cumplimiento de la normativa, reflejando la urgencia de fortalecer la fiscalización y generar mecanismos efectivos que garanticen el respeto de los derechos laborales.

PREGUNTA N°9

Variable: Explotación del trabajador

Dimensión: Exceso de horas de trabajo.

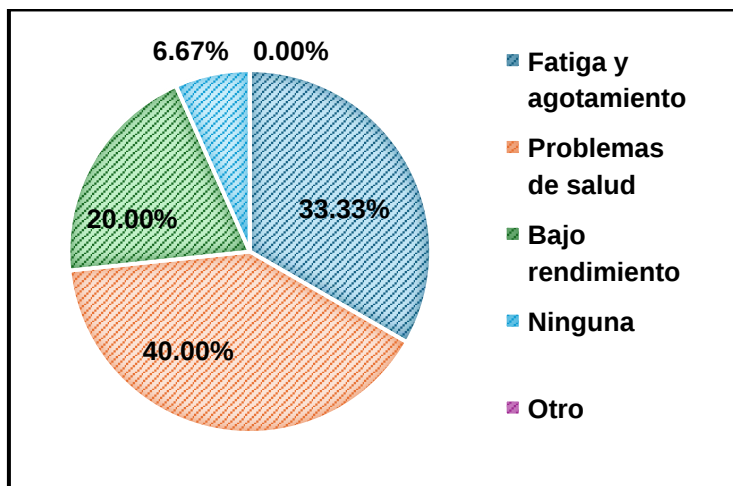
Tabla 21

¿Qué consecuencias observa en los trabajadores que laboran más de la jornada estándar?

PREGUNTA	9	Frecuencia	Porcentaje
Fatiga y agotamiento		5	33.33 %
Problemas de salud		6	40 %
Bajo rendimiento		3	20 %
Ninguna		1	6.67 %
Otro		0	0 %
TOTAL		15	100%

Figura 21

¿Qué consecuencias observa en los trabajadores que laboran más de la jornada estándar?



Análisis e interpretación

De acuerdo con la Tabla 21, el 40% de los abogados conocedores en derecho laboral identifica problemas de salud como la principal consecuencia de que los trabajadores del Mercado Modelo laboren más allá de la jornada estándar, seguido por un 33.33% que señala fatiga y agotamiento, y un 20% que observa bajo rendimiento, mientras que solo un 6.67% considera que no existe ninguna consecuencia. Estos resultados reflejan que el exceso de horas laborales impacta negativamente en la salud física y el desempeño de los trabajadores, evidenciando la importancia de respetar la normativa sobre jornada máxima para proteger el bienestar y la productividad laboral.

PREGUNTA N°10

Variable: Explotación del trabajador

Dimensión: Exceso de horas de trabajo.

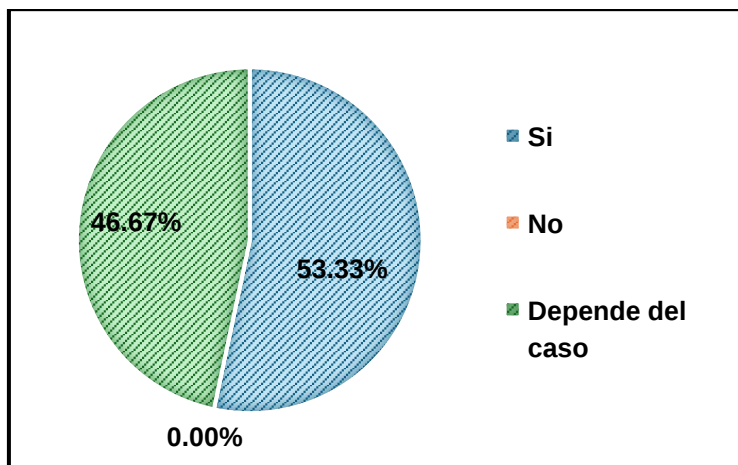
Tabla 22

¿La falta de tiempo libre constituye una forma de explotación laboral?

PREGUNTA 1	0	Frecuencia	Porcentaje
Si		8	53.33 %
No		0	0 %
Depende del caso		7	46.67 %
TOTAL		15	100%

Figura 22

¿La falta de tiempo libre constituye una forma de explotación laboral?



Análisis e interpretación

Según los resultados de la Tabla 22, el 53.33% de los abogados conocedores en derecho laboral considera que la falta de tiempo libre constituye una forma de explotación laboral, mientras que el 46.67% señala que depende del caso, y ninguno afirma que no lo sea. Estos datos evidencian que la mayoría percibe la ausencia de tiempo libre como una vulneración directa a los derechos de los trabajadores, aunque algunos matizan que debe evaluarse según las circunstancias, lo que resalta la

necesidad de garantizar condiciones laborales que respeten el descanso y eviten situaciones de explotación.

PREGUNTA N°11

Variable: Explotación del trabajador

Dimensión: Jornada sin descanso.

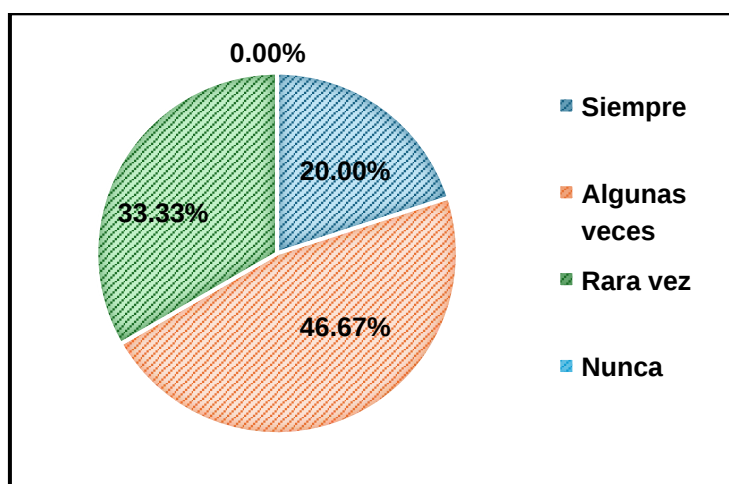
Tabla 23

¿Cuán frecuente es que los trabajadores laboren sin días de descanso?

PREGUNTA 1	1	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		3	20%
Algunas veces		7	46.67 %
Rara vez		5	33.33 %
Nunca		0	0%
TOTAL		15	100%

Figura 23

¿Cuán frecuente es que los trabajadores laboren sin días de descanso?



Análisis e interpretación

De acuerdo con la Tabla 23, el 46.67% de los abogados conoedores en derecho laboral considera que los trabajadores del Mercado Modelo laboran sin días de descanso algunas veces, mientras que un 33.33% señala que esto ocurre rara vez y un 20% afirma que sucede siempre, sin que ninguno indique que nunca ocurra. Estos resultados evidencian que la ausencia de días de descanso es una

práctica presente en este entorno laboral, lo que refleja un incumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y la necesidad de mayor control para garantizar el respeto al descanso obligatorio.

PREGUNTA N°12

Variable: Explotación del trabajador

Dimensión: Jornada sin descanso.

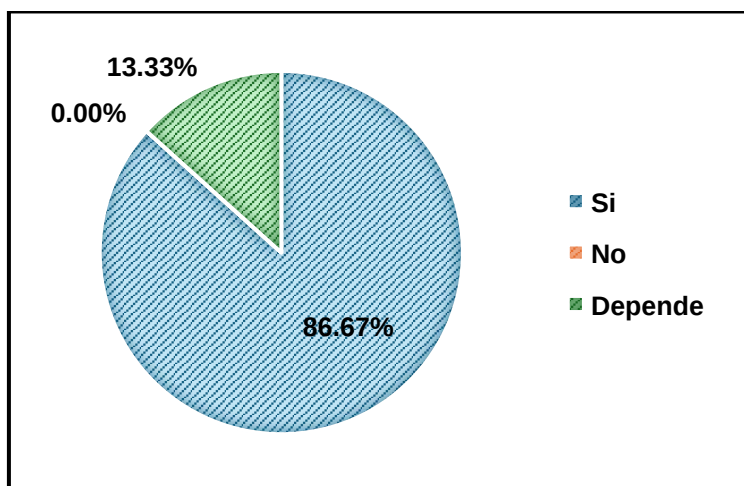
Tabla 24

¿Esto vulnera las condiciones pactadas, aunque no haya contrato escrito?

PREGUNTA 1	2	Frecuencia	Porcentaje
Si		13	86.67 %
No		0	0 %
Depende		2	13.33 %
TOTAL		15	100%

Figura 24

¿Esto vulnera las condiciones pactadas, aunque no haya contrato escrito?



Análisis e interpretación

Según los resultados de la Tabla 24, el 86.67% de los abogados conocedores en derecho laboral considera que laborar sin días de descanso vulnera las condiciones pactadas, incluso en ausencia de un contrato escrito, mientras que el 13.33% opina que depende del caso y ninguno sostiene lo contrario. Estos hallazgos reflejan que la mayoría de

especialistas reconoce la existencia de una relación laboral y el deber de respetar los derechos mínimos del trabajador más allá de la formalidad contractual, lo que evidencia la necesidad de garantizar mecanismos que protejan a quienes laboran en condiciones de informalidad.

PREGUNTA N°13

Variable: Explotación del trabajador

Dimensión: Exceso de tareas.

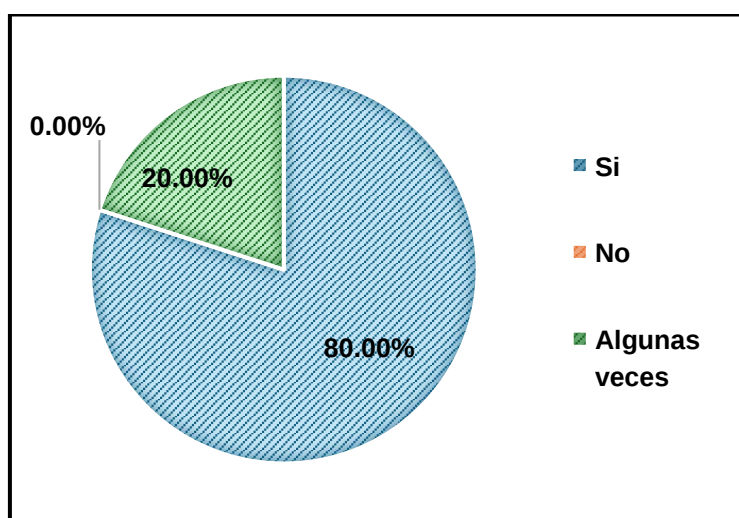
Tabla 25

¿Los trabajadores del mercado suelen desempeñar más funciones que las propias de su puesto sin remuneración adicional?

PREGUNTA 1 3	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	80 %
No	0	0%
Algunas veces	3	20 %
TOTAL	15	100%

Figura 25

¿Los trabajadores del mercado suelen desempeñar más funciones que las propias de su puesto sin remuneración adicional?



Análisis e interpretación

De acuerdo con la Tabla 25, el 80% de los abogados conocedores en derecho laboral considera que los trabajadores del Mercado Modelo suelen desempeñar más funciones que las propias de su puesto sin recibir una remuneración adicional, mientras que el 20% señala que esto ocurre

algunas veces y ninguno afirma que no suceda. Estos resultados evidencian una práctica extendida de sobrecarga laboral sin compensación económica, lo cual vulnera el principio de remuneración justa y refleja condiciones de explotación que afectan directamente los derechos de los trabajadores.

PREGUNTA N°14

Variable: Explotación del trabajador

Dimensión: Exceso de tareas.

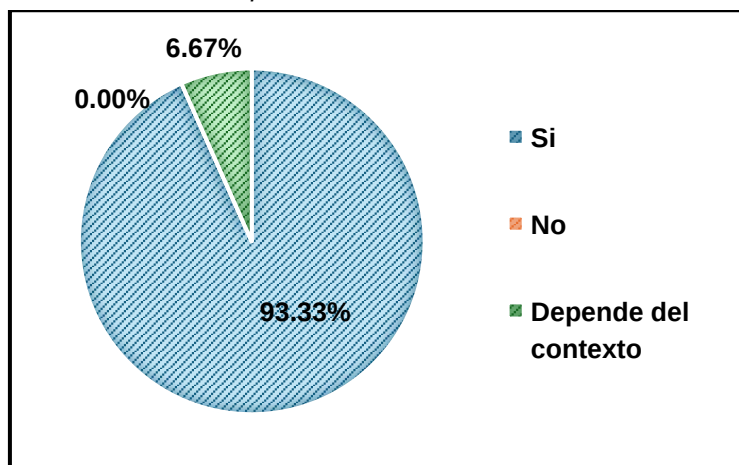
Tabla 26

Desde su perspectiva, ¿el exceso de tareas sin compensación es una forma de explotación?

PREGUNTA 1 4	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	93.33 %
No	0	0 %
Depende del contexto	1	6.67 %
TOTAL	15	100%

Figura 26

Desde su perspectiva, ¿el exceso de tareas sin compensación es una forma de explotación?



Análisis e interpretación

Según los resultados de la Tabla 26, el 93.33% de los abogados conocedores en derecho laboral considera que el exceso de tareas sin

compensación constituye una forma de explotación, mientras que un 6.67% opina que depende del contexto y ninguno niega esta condición. Estos hallazgos muestran un consenso casi unánime respecto a que la sobrecarga laboral sin remuneración adicional vulnera derechos fundamentales, evidenciando la precariedad en las condiciones de trabajo del Mercado Modelo y la necesidad de fortalecer la protección legal y la fiscalización en estos espacios.

4.1.3. VARIABLES

4.1.3.1. DERECHO LABORAL

Según la variable derecho laboral se lograron destacar lo siguiente:

- El 94% de los trabajadores afirmó laborar más de 8 horas diarias, lo que refleja una clara transgresión a la normativa que establece 48 horas semanales
- Más del 65% considera que las horas de trabajo fijadas por ley son vulneradas constantemente por sus empleadores, evidenciando incumplimiento sistemático
- El 72% de los trabajadores manifestó que el Estado no protege sus derechos laborales, mostrando ausencia de fiscalización y desprotección institucional.
- Una proporción elevada de trabajadores percibe que no accede de manera regular a descansos remunerados ni a gratificaciones, lo que confirma la precariedad laboral en el Mercado Modelo.

4.1.3.2. EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR

Según la variable explotación del trabajador se lograron destacar lo siguiente:

- Se identificó que las largas jornadas generan consecuencias graves como problemas de salud (40%), fatiga y agotamiento (33.33%) y bajo rendimiento (20%).
- Más del 70% de los trabajadores reconoció laborar jornadas continuas sin descanso adecuado, lo que intensifica la explotación y afecta su bienestar físico y emocional.

- El 80% de los encuestados indicó que los trabajadores realizan más funciones que las de su puesto sin remuneración adicional, evidenciando abuso e informalidad.
- El 93.33% de los abogados especialistas coincidió en que asignar tareas sin compensación constituye una forma de explotación laboral, mostrando consenso en la vulneración de derechos.

4.1.4. RESULTADOS POR DIMENSIONES

- **Jornada laboral**

Más del 70% de los trabajadores manifestó laborar siempre más de 8 horas diarias, excediendo la jornada legal.

El 74% indicó que sus empleadores casi siempre o siempre vulneran las horas de trabajo fijadas por ley.

Los abogados especialistas señalaron mayoritariamente que casi nunca se respeta la jornada legal de 8 horas en el Mercado Modelo.

- **Descanso remunerado**

Más del 77% de los trabajadores afirmó que nunca o casi nunca recibe descansos remunerados conforme a la Ley Laboral.

El 46.67% de los abogados consideró que los trabajadores no acceden regularmente al descanso semanal obligatorio.

La percepción mayoritaria es que la falta de descanso constituye una vulneración de los derechos laborales básicos.

- **Gratificaciones**

El 48.57% de los trabajadores señaló que nunca recibe gratificaciones y el 28.57% que casi nunca.

Ninguno de los abogados especialistas indicó que los empleadores otorguen siempre gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

La mayoría coincidió en que este beneficio legal es incumplido de forma sistemática, evidenciando precariedad laboral.

- **Exceso de horas de trabajo**

El 40% de los abogados identificó problemas de salud como principal consecuencia del exceso de horas.

El 33.33% señaló fatiga y agotamiento, y el 20% bajo rendimiento como efectos directos.

Los trabajadores informales también reconocieron que el trabajo continuo y sin reposo afecta gravemente su rendimiento laboral.

- **Jornadas sin descanso**

El 65.71% de los trabajadores opinó que siempre las jornadas seguidas sin descanso vulneran sus derechos.

Un 20% afirmó que siempre labora sin días de descanso, mientras que un 46.67% señaló que esto ocurre algunas veces.

Los especialistas coincidieron en que la falta de tiempo libre puede constituir una forma de explotación laboral.

- **Exceso de tareas**

El 80% de los abogados reconoció que los trabajadores realizan más funciones que las de su puesto sin remuneración adicional.

El 51.43% de los trabajadores afirmó que el exceso de tareas siempre vulnera sus derechos laborales.

El 93.33% de los especialistas señaló que el exceso de tareas sin compensación constituye explotación laboral.

4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS Y PRUEBA DE HIPOTESIS

Al realizar la contrastación de la hipótesis general: “La vulneración al derecho laboral incide significativamente en la explotación del trabajador informal en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023”, Los resultados obtenidos en el grupo de trabajadores (n = 35) evidencian que 33 de ellos (94%) laboran más de 8 horas diarias, lo cual representa una transgresión a la jornada máxima establecida por la legislación peruana (48 horas semanales). Asimismo, 23 trabajadores (65%) manifestaron que sus empleadores vulneran de manera constante las horas de trabajo establecidas en la ley, y 25 (72%) indicaron que el Estado no protege adecuadamente sus derechos laborales,

reflejando un escenario de doble vulnerabilidad: explotación empresarial y desprotección institucional.

Por su parte, los resultados del grupo de abogados (n = 15) corroboran estas percepciones. El 53% señaló que los trabajadores nunca cumplen con la jornada legal de 8 horas, mientras que un 27% indicó que casi nunca lo hacen. Solo un 13% reconoció que en algunos casos se respeta la jornada, y únicamente un 7% consideró que siempre se cumple. Estos datos muestran que, desde la mirada especializada, existe un incumplimiento generalizado de la jornada laboral y, por ende, una vulneración directa a los derechos laborales básicos.

La convergencia de resultados en ambos grupos confirma que la explotación laboral se materializa en la prolongación de las jornadas, la ausencia de descansos y la falta de protección estatal, lo que respalda la hipótesis general planteada..

En cuanto a la primera hipótesis específica: “La vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide significativamente en el exceso de horas de trabajo en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023”, Los datos revelan que 33 trabajadores (94%) afirmaron laborar más de 8 horas diarias, frente a solo 2 (6%) que señalaron cumplir con la jornada regular. Esta tendencia fue ratificada por los abogados, de los cuales el 80% (53% nunca y 27% casi nunca) declaró que los trabajadores no cumplen con el horario legal, confirmando que el exceso de horas constituye una práctica sistemática.

El incumplimiento del límite de la jornada laboral repercute en la salud, la productividad y la vida personal de los trabajadores, evidenciando que el exceso de horas es un mecanismo central de explotación laboral.

Respecto a la segunda hipótesis específica: “La vulneración al derecho laboral del trabajo informal incide significativamente en las jornadas seguidas sin descanso en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023”, En el grupo de trabajadores, 25 encuestados (71%) reconocieron laborar jornadas continuas sin descansos, mientras que 10 (29%) manifestaron contar con pausas ocasionales. Esto refleja un incumplimiento del derecho al descanso semanal y a los periodos de refrigerio.

Desde la perspectiva legal, los abogados coincidieron en señalar que la ausencia de descansos constituye una de las prácticas más frecuentes de explotación laboral en el comercio informal, lo cual refuerza la validación de esta hipótesis. Los efectos incluyen fatiga física, estrés, disminución de la productividad y exposición a enfermedades ocupacionales.

Finalmente, al contrastar la tercera hipótesis específica: “La vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide significativamente en el exceso de tareas laborales en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023”, Los resultados de los trabajadores muestran que 24 encuestados (68%) declararon recibir tareas adicionales sin compensación económica ni reconocimiento, mientras que 11 (32%) afirmaron que esta situación ocurre con menor frecuencia.

Los abogados, en sus respuestas, también señalaron que la sobrecarga de funciones sin retribución constituye un patrón recurrente en el sector informal, lo cual genera explotación indirecta y vulnera principios fundamentales de dignidad y justicia laboral reconocidos tanto en la normativa nacional como en convenios internacionales de la OIT.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Resultados del cuestionario 1: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a 35 trabajadores del mercado modelo del Huánuco, quienes formaran parte en la investigación durante el año 2023, estos datos fueron procesadas en el programa SPSS v27.

Pregunta 1. ¿Usted trabaja más de 8 horas diarias?

El 71.43% de los trabajadores informales del Mercado Modelo de Huánuco labora siempre más de 8 horas diarias, evidenciando una clara sobreexplotación que vulnera su derecho al descanso y a un trabajo digno.

Pregunta 2. ¿Considera usted que es necesario e importante el derecho laboral?

El 68.57% de los trabajadores informales del Mercado Modelo de Huánuco considera siempre importante el derecho laboral, lo que evidencia un amplio reconocimiento de su valor, aunque aún existe un pequeño sector que no le otorga la debida importancia.

Pregunta 3. ¿Considera usted que las horas de trabajo que establece la ley laboral son vulnerados por sus empleadores?

La mayoría de los trabajadores informales del Mercado Modelo de Huánuco percibe que sus empleadores vulneran con frecuencia la jornada laboral establecida por ley, lo que refleja condiciones de informalidad y abuso que afectan su derecho a un trabajo digno.

Pregunta 4. ¿Considera usted que el Estado protege sus derechos laborales?

El 45.71% de los trabajadores informales considera que el Estado casi nunca protege sus derechos laborales, el 34.29%

que nunca lo hace y el 20% que solo algunas veces, evidenciando una percepción mayoritariamente negativa sobre su rol fiscalizador.

Pregunta 5. ¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral?

El 31.43% de los trabajadores informales afirma que casi nunca se respeta el descanso de jornada, el 28.57% que nunca ocurre, otro 28.57% que solo algunas veces y apenas el 11.42% que casi siempre o siempre, lo que evidencia un incumplimiento frecuente de este derecho laboral.

Pregunta 6. ¿Considera usted que el trabajo continuo y sin reposo le perjudica en su rendimiento laboral?

El 45.71% de los trabajadores informales considera que siempre el trabajo sin reposo perjudica su rendimiento, el 37.14% que casi siempre, el 5.71% que algunas veces y el 11.43% que casi nunca, mostrando que la gran mayoría percibe un impacto negativo por la falta de descanso.

Pregunta 7. ¿El negocio donde labora cumple con darle los descansos remunerados como lo estipula la Ley Laboral?

El 40% de los trabajadores informales indica que casi nunca recibe descansos remunerados, el 37.14% que nunca, el 17.14% que solo algunas veces y apenas el 5.71% que siempre, lo que refleja un alto incumplimiento de este derecho laboral.

Pregunta 8. ¿El negocio donde labora cumple con darle las gratificaciones como lo estipula la Ley Laboral?

El 48.57% de los trabajadores informales afirma que nunca recibe gratificaciones, el 28.57% que casi nunca, el 8.57% que algunas veces, otro 8.57% que casi siempre y solo el 5.71% que siempre, evidenciando un alto incumplimiento de este beneficio legal..

Pregunta 9. ¿Considera usted que las medianas y pequeños negocios respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?

El 45.71% de los trabajadores informales considera que las medianas y pequeños negocios casi nunca respetan el pago de horas extras, el 25.71% que solo algunas veces, el 17.14% que nunca y el 11.43% que casi siempre, evidenciando un incumplimiento constante de este derecho laboral.

Pregunta 10. ¿Usted considera que el pago de la remuneración fuera de tiempo vulnera los derechos laborales?

El 68.57% de los trabajadores informales considera que siempre el pago fuera de tiempo vulnera sus derechos laborales, el 22.86% que casi siempre, el 5.71% que algunas veces y el 2.86% que casi nunca, mostrando que la gran mayoría percibe esta práctica como una vulneración clara de sus derechos.

Pregunta 11. ¿Considera usted que jornadas seguidas sin descanso vulneran los derechos laborales?

El 65.71% de los trabajadores informales considera que siempre las jornadas sin descanso vulneran sus derechos laborales, el 17.14% que algunas veces, el 11.43% que casi nunca y el 5.71% que casi siempre, evidenciando que la mayoría reconoce el impacto negativo de la falta de descanso en sus derechos.

Pregunta 12. ¿Considera usted que el exceso de tareas en el centro de trabajo vulnera el derecho laboral?

El 51.43% de los trabajadores informales considera que el exceso de tareas siempre vulnera sus derechos laborales, el 22.86% que casi siempre, el 17.14% que algunas veces y el 8.57% que casi nunca, evidenciando que la mayoría percibe la

sobrecarga laboral como una práctica que afecta directamente sus derechos.

Resultados del cuestionario 2: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a 15 abogados conocedores en derecho laboral en la jurisdicción del distrito de Huánuco, quienes formaran parte en la investigación durante el año 2023, estos datos fueron procesadas en el programa SPSS v27.

Pregunta 13. ¿Considera que los trabajadores del Mercado Modelo cumplen con la jornada legal de 8 horas diarias?

El 66.67% de los abogados especialistas considera que los trabajadores del Mercado Modelo casi nunca cumplen la jornada legal de 8 horas, el 26.67% que solo algunas veces y el 6.67% que nunca, lo que refleja una percepción generalizada de incumplimiento de la normativa laboral.

Pregunta 14. En su opinión, ¿se respeta el límite de 48 horas semanales?

El 86.67% de los abogados especialistas considera que no se respeta el límite de 48 horas semanales en el Mercado Modelo y el 13.33% que solo se cumple parcialmente, sin que ninguno afirme que se respete totalmente, lo que evidencia un claro incumplimiento de la normativa laboral.

Pregunta 15. ¿Qué tan común es que se incumpla la jornada máxima laboral en este tipo de centros de trabajo?

El 60% de los abogados especialistas considera que rara vez se cumple la jornada máxima laboral en el Mercado Modelo, el 33.33% que el incumplimiento es muy común y el 6.67% que es poco común, sin que ninguno afirme que nunca ocurra, evidenciando que esta práctica es recurrente.

Pregunta 16. ¿Los trabajadores del Mercado Modelo acceden regularmente al descanso semanal obligatorio?

El 46.67% de los abogados especialistas considera que los trabajadores del Mercado Modelo no acceden regularmente al descanso semanal obligatorio, el 40% que sí lo hacen y el 12.33% que no tiene certeza, mostrando una tendencia marcada hacia el incumplimiento de este derecho.

Pregunta 17. ¿Se respetan los feriados nacionales como días no laborables remunerados en este entorno?

El 53.33% de los abogados especialistas afirma que en el Mercado Modelo no se respetan los feriados nacionales remunerados y el 46.67% que solo algunas veces se cumplen, sin que ninguno señale un cumplimiento constante, evidenciando un incumplimiento generalizado de este derecho laboral.

Pregunta 18. ¿Ha identificado dificultades legales para garantizar el descanso anual remunerado en trabajadores informales

El 53.33% de los abogados especialistas considera que no existen dificultades legales para garantizar el descanso anual remunerado en trabajadores informales, el 33.33% afirma que sí las hay y el 13.33% que solo algunas veces, mostrando que, aunque la mayoría no percibe problemas normativos, sí se reconocen limitaciones en su aplicación.

Pregunta 19. ¿Considera que los empleadores del Mercado Modelo otorgan gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad?

Ningún abogado especialista considera que los empleadores del Mercado Modelo otorguen regularmente las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad; el 53.13% sostiene que esto ocurre muy pocas veces y el 46.67% afirma que no se cumplen en

absoluto, evidenciando un claro incumplimiento de este derecho laboral.

Pregunta 20. ¿Consideras que hay obstáculos para que los derechos sean respetados?

el 80% de los abogados especialistas considera que existen obstáculos para que se respeten los derechos de los trabajadores del Mercado Modelo, el 13.33% que estos se presentan muy pocas veces y el 6.67% que no existen, evidenciando que la mayoría percibe barreras que limitan el cumplimiento de la normativa laboral.

Pregunta 21. ¿Qué consecuencias observa en los trabajadores que laboran más de la jornada estándar?

El 40% de los abogados especialistas identifica problemas de salud como consecuencia de que los trabajadores del Mercado Modelo laboren más allá de la jornada estándar, el 33.33% señala fatiga y agotamiento, el 20% bajo rendimiento y el 6.67% considera que no existe ninguna consecuencia, evidenciando el impacto negativo del exceso de horas laborales en la salud y desempeño.

Pregunta 22. ¿La falta de tiempo libre constituye una forma de explotación laboral?

El 53.33% de los abogados especialistas considera que la falta de tiempo libre constituye explotación laboral, el 46.67% que depende del caso y ninguno que no lo sea, evidenciando que la mayoría percibe esta ausencia como una vulneración directa de los derechos de los trabajadores.

Pregunta 23. ¿Cuán frecuente es que los trabajadores laboren sin días de descanso?

El 46.67% de los abogados especialistas considera que los trabajadores del Mercado Modelo laboran sin días de descanso

algunas veces, el 33.33% que rara vez y el 20% que siempre, evidenciando la presencia de esta práctica y el incumplimiento de derechos fundamentales.

Pregunta 24. ¿Esto vulnera las condiciones pactadas, aunque no haya contrato escrito?

El 86.67% de los abogados especialistas considera que laborar sin días de descanso vulnera las condiciones pactadas, el 13.33% que depende del caso y ninguno que lo considere contrario, evidenciando el reconocimiento de derechos laborales incluso en ausencia de contrato escrito.

Pregunta 25. ¿Los trabajadores del mercado suelen desempeñar más funciones que las propias de su puesto sin remuneración adicional?

El 80% de los abogados especialistas considera que los trabajadores del Mercado Modelo suelen realizar funciones adicionales sin remuneración, el 20% que esto ocurre algunas veces y ninguno que no suceda, evidenciando una práctica extendida de sobrecarga laboral sin compensación.

Pregunta 26. Desde su perspectiva, ¿el exceso de tareas sin compensación es una forma de explotación?

El 93.33% de los abogados especialistas considera que el exceso de tareas sin compensación constituye explotación laboral, el 6.67% que depende del contexto y ninguno que lo niegue, evidenciando un consenso sobre la vulneración de derechos fundamentales por sobrecarga laboral.

Los resultados de esta investigación confirman la hipótesis general planteada: la vulneración de los derechos laborales incide de manera significativa en la explotación de los trabajadores informales del Mercado Modelo de Huánuco durante el 2023. Los datos revelan que el 71.43% de los

trabajadores encuestados afirmó laborar siempre más de 8 horas diarias, mientras que solo un 2.86% manifestó que casi nunca lo hace. Esta situación se encuentra en concordancia con los abogados especialistas, de los cuales el 66.67% sostuvo que casi nunca se cumple la jornada legal de 8 horas y el 86.67% que no se respeta el límite de 48 horas semanales. Estos hallazgos respaldan lo señalado por la OIT (2018), que reconoce que la prolongación excesiva de la jornada laboral constituye un mecanismo de explotación al generar fatiga, estrés y disminución de la productividad.

Asimismo, estudios previos como el de Vargas (2020) identificaron que los trabajadores informales en mercados latinoamericanos laboran en promedio entre 10 y 12 horas diarias, lo que confirma que esta problemática no es aislada sino estructural. En este caso, los resultados confirman que el exceso de horas vulnera el derecho al descanso y la dignidad laboral, pilares reconocidos por la Constitución Política del Perú (art. 23).

Respecto al derecho al descanso, los resultados son contundentes: el 31.43% de los trabajadores declaró que casi nunca recibe descanso de jornada y el 28.57% que nunca ocurre, evidenciando un incumplimiento frecuente. Desde la perspectiva de los abogados, el 46.67% considera que los trabajadores no acceden regularmente al descanso semanal obligatorio. Este hallazgo coincide con lo descrito por De la Cruz (2019), quien afirma que la ausencia de descanso remunerado constituye una de las expresiones más comunes de precariedad en el trabajo informal.

En este sentido, la falta de descanso impacta negativamente en el rendimiento laboral: el 82.85% de los trabajadores percibió que trabajar sin reposo siempre o casi siempre reduce su rendimiento. Tales resultados son consistentes con los estudios de Moreno (2021), que evidencian que el descanso insuficiente incrementa los riesgos de enfermedades ocupacionales.

En relación con las gratificaciones, el 48.57% de los trabajadores afirmó que nunca las recibe y un 28.57% que casi nunca. Por su parte, ninguno de los abogados especialistas consideró que los empleadores otorguen regularmente las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, y el

53.13% señaló que ello ocurre muy pocas veces. Esto refleja una vulneración sistemática del acceso a beneficios sociales, lo cual confirma lo señalado por Céspedes (2020), quien advierte que en la economía informal los empleadores incumplen de manera constante con obligaciones como gratificaciones y seguros.

El 68% de los trabajadores reconoció recibir tareas adicionales sin compensación, mientras que el 80% de los abogados afirmó que esta práctica es común y el 93.33% la catalogó como una forma de explotación laboral. Este hallazgo coincide con la teoría de la explotación indirecta planteada por Marx (1867), según la cual la intensificación del trabajo sin remuneración constituye una forma de apropiación del excedente. Además, se relaciona con lo planteado por Sen (1999), quien subraya que la justicia laboral implica garantizar no solo condiciones mínimas de subsistencia, sino también reconocimiento y equidad.

Los resultados muestran que los trabajadores del Mercado Modelo de Huánuco enfrentan condiciones de informalidad estructural, donde la vulneración de derechos no es un hecho aislado, sino una práctica sistemática. Estos hallazgos son consistentes con antecedentes empíricos en contextos similares de América Latina y validan las bases teóricas de la investigación: la explotación laboral se manifiesta no solo en bajos salarios, sino también en la intensificación del trabajo y en la negación de derechos básicos como el descanso, las gratificaciones y la jornada legal.

CONCLUSIONES

Hipótesis General: Se determinó que la vulneración de derechos laborales incide significativamente en la explotación de los trabajadores informales del Mercado Modelo de Huánuco, 2023. Los hallazgos evidenciaron que la mayoría de los trabajadores se encuentran sometidos a jornadas excesivas, sin descansos adecuados ni acceso a beneficios sociales, lo que configura un patrón de precariedad estructural. Este panorama coincide con lo señalado por la OIT y por antecedentes nacionales sobre la informalidad laboral. El en ANEXO 10 tenemos un nivel de confiabilidad para los instrumentos de 0.973 de (n=35) y 0.957 de (n=15), dando como resultado una confiabilidad EXCELENTE.

Primera Hipótesis Específica: El 94% de los trabajadores encuestados manifestó laborar más de 8 horas diarias, mientras que el 86.67% de los abogados especialistas indicó que no se respeta el límite de 48 horas semanales. Estos datos corroboran que el incumplimiento de la jornada máxima legal es una práctica sistemática que impacta negativamente en la salud y bienestar de los trabajadores, constituyendo una forma clara de explotación laboral.

Segunda Hipótesis Específica: Los resultados muestran que el 31.43% de los trabajadores declaró casi nunca recibir descansos de jornada y el 28.57% señaló que nunca ocurre, mientras que el 46.67% de los abogados afirmó que los trabajadores no acceden al descanso semanal obligatorio. Esta carencia de pausas y feriados remunerados vulnera derechos fundamentales reconocidos en la Constitución y repercute directamente en la fatiga, el bajo rendimiento y los problemas de salud ocupacional.

Tercera Hipótesis Específica3: El 68% de los trabajadores encuestados reconoció realizar tareas adicionales sin recibir compensación, mientras que el 93.33% de los abogados consideró que este exceso constituye explotación laboral. Este hallazgo demuestra que la sobrecarga de tareas es una práctica recurrente en el Mercado Modelo, intensificando las condiciones de precariedad al ampliar la carga laboral sin remuneración proporcional.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo (DTPE), en coordinación con la Municipalidad Provincial de Huánuco, implemente operativos periódicos de inspección en el Mercado Modelo, con énfasis en la verificación del cumplimiento de la jornada laboral máxima, descansos obligatorios y otorgamiento de beneficios sociales. Esta medida busca revertir el patrón de precariedad estructural identificado en el estudio.

Se recomienda establecer campañas de capacitación y concientización dirigidas a empleadores y trabajadores sobre los riesgos del exceso de horas laborales. Estas acciones deben estar acompañadas de sanciones efectivas a quienes incumplan la jornada máxima, promoviendo así un entorno laboral más justo que reduzca el impacto negativo en la salud y bienestar de los trabajadores.

Se sugiere que se implementen mecanismos que garanticen pausas activas y descansos obligatorios dentro de la jornada laboral, además del respeto al descanso semanal. El Estado, a través de la inspección laboral, debe asegurar que estas medidas se cumplan, previniendo problemas de salud física y emocional generados por la falta de recuperación.

Se recomienda que los empleadores formalicen las funciones asignadas a cada trabajador mediante contratos claros que especifiquen horarios, responsabilidades y remuneración. En caso de asignarse tareas adicionales, estas deben ser compensadas económicamente, asegurando un trato justo y evitando la sobreexplotación laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvaro, M. (2023). *El trabajo forzoso en el mundo*. Obtenido de El Orden Mundial: <https://elordenmundial.com/mapas-y-graficos/trabajo-forzoso-mundo/>
- Camacho, P. P. (2023). Necesidad de regular la fuerza mayor y el caso fortuito en materia laboral en Bolivia. *Necesidad de regular la fuerza mayor y el caso fortuito en materia laboral en Bolivia*. La Paz, La Paz, Bolivia. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1442/2/TD-259.pdf>
- Chagua, L. C. (2022). Factores de explotación laboral a menores en la zona urbana marginal del distrito de Amarilis – Huánuco, 2022. *Factores de explotación laboral a menores en la zona urbana marginal del distrito de Amarilis – Huánuco, 2022*. Huánuco, Perú. Obtenido de <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4269/Chagua%20Luna%2c%20Cessia%20Glennis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chanamé, A. J. (7 de Diciembre de 2021). *Pasión por el derecho*. Obtenido de ¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú? Bien explicado?: <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/>
- Chanamé, A. J. (19 de Octubre de 2021). *Pasión por el DERECHO*. Obtenido de ¿Qué es y qué estudia el derecho laboral?: <https://lpderecho.pe/que-es-el-derecho-de-trabajo/>
- Cinconoticias. (2020). *Cinconoticias*. Obtenido de Explotación laboral: definición, causas, consecuencias y ejemplos de explotación humana en el trabajo: <https://www.cinconoticias.com/explotacion-laboral/>
- Ferrer, d. I. (2022). Vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores del régimen laboral del contrato administrativo de servicios, Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. *Vulneración de*

derechos fundamentales de los trabajadores del régimen laboral del contrato administrativo de servicios, Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022. Huánuco, Huánuco, Perú. Obtenido de https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/9632/T023_45474898_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, T. C. (2021). La explotación laboral en los infantes y la política social económica del Estado de Cañete 2019 -2021. *La explotación laboral en los infantes y la política social económica del Estado de Cañete 2019 -2021.* Lima, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2219/Flores%20Tadeo%2C%20C.%20A.%20J.%2C%20%26%20Casella%20Padilla%2C%20J.%20A..pdf?sequence=1>

Gamboa, G. (15 de junio de 2022). Informe: ¿Cuál es la situación del mercado laboral peruano? *RPP.* Obtenido de <https://rpp.pe/economia/economia/informe-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-noticia-1412029?itlk=iksiguiente>

Instituto de Ciencias Hegel. (19 de enero de 2021). *Instituto de Ciencias Hegel.* Obtenido de Los derechos del trabajador en el Perú: lo que dice la ley: <https://hegel.edu.pe/blog/los-derechos-del-trabajador-en-el-peru-lo-que-dice-la-ley/>

López, C. D. (5 de octubre de 2023). *Economipedia* . Obtenido de Derecho Laboral: <https://economipedia.com/definiciones/derecho-laboral.html>

Mentor, R. A. (2022). El derecho laboral reforzada como garantía de los derechos a la igualdad y no discriminación de personas con discapacidad en la legislación social ecuatoriana. *El derecho laboral reforzada como garantía de los derechos a la igualdad y no discriminación de personas con discapacidad en la legislación social ecuatoriana.* Quito, Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0452766c-0b69-4891-8b42-278fa21fb144/content>

- Merzthal, S. M. (2021). Las cadenas de la esclavitud en el Perú como tragedia de explotación laboral disfrazada de informalidad: análisis del incendio de la galería las malvinas, del trabajo forzoso al camino hacia el trabajo decente. *Las cadenas de la esclavitud en el Perú como tragedia de explotación laboral disfrazada de informalidad: análisis del incendio de la galería las malvinas, del trabajo forzoso al camino hacia el trabajo decente*. Lima, Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21219/MERZTHAL_SHIGYO_MARILU_DEL_PILAR%20%281%29.pdf
- Nehuén, T. (23 de octubre de 2023). *Definición.DE*. Obtenido de Definición de explotación laboral: <https://definicion.de/explotacion-laboral/#:~:text=La%20explotaci%C3%B3n%20laboral%20es%20la%20pr%C3%A1ctica%20de%20emplear,jornada%20laboral%20excesiva%20y%20condiciones%20de%20trabajo%20insalubres.>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo#:~:text=Las%20normas%20internacionales%20del%20trabajo%20son%20instrumentos%20jur%C3%ADdicos,establecen%20principios%20y%20derechos%20b%C3%A1sicos%20en%20el%20trabajo.>
- Palacios, C. (2021). *Facilitación Legal*. Obtenido de <https://facilitacionlegal.com/blog/derecho-laboral-definicion-importancia-y-aspectos-practicos/>
- Palacios, F. D. (2022). La tutela laboral frente al despido: el régimen de los obreros municipales. *La tutela laboral frente al despido: el régimen de los obreros municipales*. Huánuco, Huánuco, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7571>

- Pardo, M. V. (2022). La responsabilidad penal empresarial y los delitos laborales. *La responsabilidad penal empresarial y los delitos laborales*. Santiago, Santiago, Chile. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113865/de-pardo_f.pdf?sequence=1
- Pasión por el Derecho. (2023). *Pasión por el Derecho*. Obtenido de Compendio LP de normas laborales [actualizado 2023]: <https://lpderecho.pe/descargue-compendio-normas-laborales-regimen-privado/>
- Real Academia Española. (2016). *Definición. De*. Obtenido de Definición. De: <https://definicion.de/explotacion-laboral/>
- Runa . (2020). *runa*. Obtenido de Derecho laboral: ¿Qué es? ¿Qué leyes lo amparan?: <https://runahr.com/mx/recursos/aspectos-legales/derecho-laboral/>
- Silva, M. J. (2021). Explotación laboral: vulneración a los derechos del trabajador en las medianas y pequeñas empresas. *Explotación laboral: vulneración a los derechos del trabajador en las medianas y pequeñas empresas*. Lima, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118515/Silva_MJS-SD.pdf?sequence=1
- Tarazona, C. (2022). *Enciclopedia Humanidades* . Obtenido de Derecho laboral: <https://humanidades.com/derecho-laboral/>
- Vega, A. M. (2020). La explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima–2020. *La explotación laboral y el trabajador sujeto al contrato de tiempo parcial en Lima–2020*. Lima, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71217/Vega_AMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CÓMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Meneses Rouillon, M. A. (2026). *La vulneración al derecho laboral y su incidencia en la explotación del trabajador en el Mercado Modelo de Huánuco 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco] Repositorio Institucional UDH. <https://..>

ANEXOS

ANEXOS 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La vulneración al derecho laboral y su incidencia en la explotación del trabajador en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	ASPECTOS METODOLÓGICOS	ASPECTOS METODOLÓGICOS: TÉCNICAS E INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la vulneración al derecho laboral incide en la explotación del trabajador informal en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023? PROBLEMAS ESPECIFICOS P.E.1. ¿De que manera la vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide en el exceso de horas de trabajo en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023? P.E.2. ¿De que manera la vulneración al derecho laboral del trabajo informal incide en las jornadas seguidas sin descanso en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023? P.E.3. ¿De que manera la vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide en el exceso de tareas laborales en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023?	OBJETIVO GENERAL Determinar de qué manera la vulneración al derecho laboral incide en la explotación del trabajador informal en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023 OBJETIVOS ESPECIFICOS O.E.1. Analizar de que manera la vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide en el exceso de horas de trabajo en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023 O.E.2. Identificar de qué manera la vulneración al derecho laboral del trabajo informal incide en las jornadas seguidas sin descanso en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023. O.E.3. Analizar de que manera la vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide en el exceso de tareas laborales en el Mercado Modelo de	HIPÓTESIS GENERAL HGa. La vulneración al derecho laboral incide significativamente en la explotación del trabajador informal en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HEa1. La vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide significativamente en el exceso de horas de trabajo en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023 HEa2. La vulneración al derecho laboral del trabajo informal incide significativamente en las jornadas seguidas sin descanso en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023. HEa3. La vulneración al derecho laboral del trabajador informal incide significativamente en el exceso de tareas laborales en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023	VARIABLE INDEPENDIENTE DERECHO LABORAL INDICADORES: JORNADA LABORAL 8 horas diarias - un máximo de 48 horas semanales - El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. DESCANSO REMUNERADO - Descanso semanal obligatorio - Descanso en días feriados - Descanso anual remunerado GRATIFICACIONES - Gratificaciones de fiestas patrias - Gratificaciones de navidad VARIABLE DEPENDIENTE EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR INDICADORES:	ENFOQUE El presente estudio reúne las condiciones de una investigación cuantitativa, en razón del objeto del estudio y sus objetivos está orientada a describir, analizar la realidad de los hechos, materia de estudio para lo cual se va a emplear mediciones NIVEL DE ESTUDIO Nivel correlacional por que tiene como propósito establecer el grado de relación o asociación no causal existen entre la variable independiente (Derecho laboral) y dependiente (Explotación del trabajador). ALCANCE O NIVEL Nivel correlacional por que tiene como propósito establecer el grado de relación o asociación no causal existen entre la variable independiente (Derecho laboral) y dependiente (Explotación del trabajador). DISEÑO El diseño de la	LAS TÉCNICAS Encuesta INSTRUMENTOS Cuestionario

	Huánuco, 2023		EXCESO DE HORAS DE TRABAJO - Ausencia de tiempo libre adecuado - Aumento de la fatiga y agotamiento - Horas trabajadas más allá de la jornada estándar JORNADAS SEGUIDAS SIN DESCANSO - El trabajo continuo y sin reposo perjudica al trabajador en su rendimiento laboral - El trabajo que establece el contrato laboral es vulnerado por sus empleadores EXESO DE TAREAS - El exceso de tareas en el centro de trabajo vulnera el derecho laboral	investigación es no experimental porque se observó el fenómeno sin alterarlo; y es de corte transversal porque los datos se recolectaron en un momento único en el tiempo POBLACIÓN 1180 trabajadores del Mercado Modelo de Huánuco y 15 especialistas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (1195 participantes). MUESTRA 35 trabajadores informales y 15 abogados laboralistas, mediante muestreo no probabilístico (50 participantes).	
--	---------------	--	--	---	--

ANEXO 2 CUESTIONARIO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

“LA VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO, 2023”

ESTIMADO TRABAJADOR:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, tiene por finalidad la obtención de información respecto al Derecho Laboral.

INSTRUCCIONES:

Debes calificar con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: DERECHO LABORAL		1	2	3	4	5
1	¿Usted trabaja más de 8 horas diarias?					
2	¿Considera usted que es necesario e importante el derecho laboral?					
3	¿Considera usted que las horas de trabajo que establece la ley laboral son vulnerados por sus empleadores?					
4	¿Considera usted que el Estado protege sus derechos laborales?					
5	¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral?					
6	¿Considera usted que el trabajo continuo y sin reposo le perjudica en su rendimiento laboral?					
7	¿El negocio donde labora cumple con darle los descansos remunerados como lo estipula la Ley Laboral?					
8	¿El negocio donde labora cumple con darle las gratificaciones como lo estipula la Ley Laboral?					
9	¿Considera usted que las medianas y pequeños negocios respetan las horas extras del trabajador?					

	después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?					
--	--	--	--	--	--	--

VARIABLE: EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR						
10	¿Usted considera que el pago de la remuneración fuera de tiempo vulnera los derechos laborales?					
11	¿Considera usted que jornadas seguidas sin descanso vulneran los derechos laborales?					
12	¿Considera usted que el exceso de tareas en el centro de trabajo vulnera el derecho laboral?					

ANEXO 3
CUESTIONARIO PARA ABOGADOS LABORALISTAS

Tema: “La vulneración al derecho laboral y su incidencia en la explotación del trabajador en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023”

Dirigido a: Abogados con conocimiento y experiencia en materia laboral

Tipo de instrumento: Cuestionario

SECCIÓN I: DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

1. Años de experiencia en Derecho Laboral: _____
2. ¿Ha tenido experiencia con trabajadores de mercados o comercio informal?

() Sí () No

SECCIÓN II: VARIABLE INDEPENDIENTE – DERECHO LABORAL

Dimensión: Jornada laboral

1. ¿Considera que los trabajadores del Mercado Modelo cumplen con la jornada legal de 8 horas diarias?
() Siempre () Algunas veces () Casi nunca () Nunca
2. En su opinión, ¿se respeta el límite de 48 horas semanales?
() Sí () No () Parcialmente
3. ¿Qué tan común es que se incumpla la jornada máxima laboral en este tipo de centros de trabajo?
() Muy común () Poco común () Rara vez () Nunca

Dimensión: Descanso remunerado

4. ¿Los trabajadores del Mercado Modelo acceden regularmente al descanso semanal obligatorio?
() Sí () No () No sabe
5. ¿Se respetan los feriados nacionales como días no laborables remunerados en este entorno?
() Sí () No () Algunas veces
6. ¿Qué dificultades legales ha identificado para garantizar el descanso anual remunerado en trabajadores informales?
() Sí () No () Algunas veces

Dimensión: Gratificaciones

7. ¿Considera que los empleadores del Mercado Modelo otorgan gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad?
() Sí () No () Muy pocas veces

8. ¿Qué obstáculos impiden que estos derechos sean respetados?

☐ Sí ☐ No ☐ Muy pocas veces

SECCIÓN III: VARIABLE DEPENDIENTE – EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR

Dimensión: Exceso de horas de trabajo

9. ¿Qué consecuencias observa en los trabajadores que laboran más de la jornada estándar?

(Puede marcar más de una)

☐ Fatiga y agotamiento ☐ Problemas de salud ☐ Bajo rendimiento

☐ Ninguna ☐ Otro: _____

10. ¿La falta de tiempo libre constituye una forma de explotación laboral?

☐ Sí ☐ No ☐ Depende del caso

Dimensión: Jornadas sin descanso

11. ¿Cuán frecuente es que los trabajadores laboren sin días de descanso?

☐ Siempre ☐ Algunas veces ☐ Rara vez ☐ Nunca

12. ¿Esto vulnera las condiciones pactadas, aunque no haya contrato escrito?

☐ Sí ☐ No ☐ Depende

Dimensión: Exceso de tareas

13. ¿Los trabajadores del mercado suelen desempeñar más funciones que las propias de su puesto sin remuneración adicional?

☐ Sí ☐ No ☐ Algunas veces

14. Desde su perspectiva, ¿el exceso de tareas sin compensación es una forma de explotación?

☐ Sí ☐ No ☐ Depende del contexto

ANEXO 4
CONSENTIMIENTO INFORMADO
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



**FICHA DE CONSENTIMIENTO
INFORMADO**

La presente investigación es desarrollada por:
.....

egresado de la escuela académico profesional de Derechos y ciencias Políticas, cuyo objetivo es “. Determinar de qué manera el trabajo infantil vulnera el principio de interés superior del niño en la jurisdicción del distrito de Huánuco, 2023”

Yo _____ identificado con el DNI _____ Entiendo que la información registrada será confidencial y sólo conocida por el equipo de investigación. Además, mi identidad será conocida solamente por los investigadores, ya que mis datos serán registrados con un pseudónimo. También entiendo que la información será procesada privilegiando el conocimiento compartido y de ninguna manera se podrá identificar mis respuestas y opiniones en la etapa de publicación de resultados.

Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.

Sí, acepto voluntariamente brindar información oportuna en este estudio.

Firma _____

Fecha ____/____/____

ANEXO 5

TABLA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS



Apellidos y Nombres del experto: Escalante Soplin Jose E.

Título y/o Grado académico: Doctor () Magister

Nombre del Instrumento: Cuestionario

Título de la Investigación: LA VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO, 2023

Autor: Meneses Rouillon, Marco Alejandro

Fecha: 17/12/24

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Esta expresado en conducta observable				X	
Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
Organización	Existe una organización lógica					X
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos acordes a la Tecnología				X	
Coherencia	Existe relación entre las dimensiones e indicadores				x	X
Metodología	Responde al propósito del trabajo considerando los objetivos Planteados					X
Pertinencia	El instrumento es adecuado al tipo de investigación					X


 Jose E. Escalante Soplin
 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: LA VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO, 2023

Autor: Meneses Rouillon, Marco Alejandro

Fecha: 16/12/24

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
Objetividad	Esta expresado en conducta observable					X
Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica					X
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos acordes a la Tecnología					X
Coherencia	Existe relación entre las dimensiones e indicadores					X
Metodología	Responde al propósito del trabajo considerando los objetivos Planteados					X
Pertinencia	El instrumento es adecuado al tipo de investigación					X



Dr. SALINAS ORDÓÑEZ, 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: LA VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO, 2023

Autor: Meneses Rouillon, Marco Alejandro

Fecha: 16/12/24

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 50%	Bueno 51 - 70%	Muy Bueno 71 - 80%	Excelente 81 - 100%
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado			X		
Objetividad	Esta expresado en conducta observable			X		
Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos acordes a la Tecnología				X	
Coherencia	Existe relación entre las dimensiones e indicadores					X
Metodología	Responde al propósito del trabajo considerando los objetivos Planteados					X
Pertinencia	El instrumento es adecuado al tipo de investigación					X



Mg. Diego Wilder Palacin Nalvarte
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR
DNI: 77141984

ANEXO 6

APLICACION DE CUESTIONARIO A LOS ABOGADOS CONOCEDORES EN DERECHO LABORAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - HUÁNUCO

CUESTIONARIO

Tema: "La vulneración al derecho laboral y su incidencia en la explotación del trabajador en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023".

Dirigido: Abogados con conocimiento y experiencia en materia laboral

Tipo de instrumento: Cuestionario.

SECCIÓN I: DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

1. Años de experiencia en Derecho Laboral:
8 años
2. ¿Ha tenido experiencia con trabajadores de mercados o comercio informal?
☒ Sí ☐ No

SECCIÓN II: VARIABLE INDEPENDIENTE – DERECHO LABORAL

Dimensión: Jornada laboral

1. ¿Considera que los trabajadores del Mercado Modelo cumplen con la jornada legal de 8 horas diarias?
☐ Siempre ☐ Algunas veces ☒ Casi nunca ☐ Nunca
2. En su opinión, ¿se respeta el límite de 48 horas semanales?
☐ Sí ☒ No ☐ Parcialmente
3. ¿Qué tan común es que se incumpla la jornada máxima laboral en este tipo de centros de trabajo?
☐ Muy común ☐ Poco común ☒ Rara vez ☐ Nunca

Dimensión: Descanso remunerado

4. ¿Los trabajadores del Mercado Modelo acceden regularmente al descanso semanal obligatorio?
☒ Sí ☐ No ☐ No sabe
5. ¿Se respetan los feriados nacionales como días no laborables remunerados en este entorno?
☐ Sí ☐ No ☒ Algunas veces
6. ¿Ha identificado dificultades legales para garantizar el descanso anual remunerado en trabajadores informales?
☐ Sí ☒ No ☐ Algunas veces

Dimensión: Gratificaciones

7. ¿Considera que los empleadores del Mercado Modelo otorgan gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad?
☐ Sí ☐ No ☒ Muy pocas veces

8. ¿Consideras que hay obstáculos para que los derechos del trabajador sean respetados?
☒ Sí () No () Muy pocas veces

SECCIÓN III: VARIABLE DEPENDIENTE – EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR

Dimensión: Exceso de horas de trabajo

9. ¿Qué consecuencias observa en los trabajadores que laboran más de la jornada estándar?
(Puede marcar más de una)
[] Fatiga y agotamiento [] Problemas de salud [] Bajo rendimiento
☒ Ninguna [] Otro: _____
10. ¿La falta de tiempo libre constituye una forma de explotación del trabajador?
() Sí () No ☒ Depende del caso

Dimensión: Jornadas sin descanso

11. ¿Cuán frecuente es que los trabajadores laboren sin días de descanso?
() Siempre () Algunas veces ☒ Rara vez () Nunca
12. ¿Esto vulnera las condiciones pactadas, aunque no haya contrato escrito?
☒ Sí () No () Depende

Dimensión: Exceso de tareas

13. ¿Los trabajadores del mercado suelen desempeñar más funciones que las propias de su puesto sin remuneración adicional?
☒ Sí () No () Algunas veces
14. Desde su perspectiva, ¿el exceso de tareas sin compensación es una forma de explotación?
☒ Sí () No () Depende del contexto

CUESTIONARIO

Tema: "La vulneración al derecho laboral y su incidencia en la explotación del trabajador en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023".

Dirigido: Abogados con conocimiento y experiencia en materia laboral

Tipo de instrumento: Cuestionario.

SECCIÓN I: DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

1. Años de experiencia en Derecho Laboral:
8 años
2. ¿Ha tenido experiencia con trabajadores de mercados o comercio informal?
☒ Sí ☐ No

SECCIÓN II: VARIABLE INDEPENDIENTE – DERECHO LABORAL

Dimensión: Jornada laboral

1. ¿Considera que los trabajadores del Mercado Modelo cumplen con la jornada legal de 8 horas diarias?
☐ Siempre ☐ Algunas veces ☒ Casi nunca ☐ Nunca
2. En su opinión, ¿se respeta el límite de 48 horas semanales?
☐ Sí ☒ No ☐ Parcialmente
3. ¿Qué tan común es que se incumpla la jornada máxima laboral en este tipo de centros de trabajo?
☐ Muy común ☐ Poco común ☒ Rara vez ☐ Nunca

Dimensión: Descanso remunerado

4. ¿Los trabajadores del Mercado Modelo acceden regularmente al descanso semanal obligatorio?
☒ Sí ☐ No ☐ No sabe
5. ¿Se respetan los feriados nacionales como días no laborables remunerados en este entorno?
☐ Sí ☐ No ☒ Algunas veces
6. ¿Ha identificado dificultades legales para garantizar el descanso anual remunerado en trabajadores informales?
☐ Sí ☒ No ☐ Algunas veces

Dimensión: Gratificaciones

7. ¿Considera que los empleadores del Mercado Modelo otorgan gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad?
☐ Sí ☐ No ☒ Muy pocas veces

8. ¿Consideras que hay obstáculos para que los derechos del trabajador sean respetados?

☒ Sí () No () Muy pocas veces

SECCIÓN III: VARIABLE DEPENDIENTE – EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR

Dimensión: Exceso de horas de trabajo

9. ¿Qué consecuencias observa en los trabajadores que laboran más de la jornada estándar?

(Puede marcar más de una)

☒ Fatiga y agotamiento [] Problemas de salud [] Bajo rendimiento

[] Ninguna [] Otro: _____

10. ¿La falta de tiempo libre constituye una forma de explotación del trabajador?

() Sí () No ☒ Depende del caso

Dimensión: Jornadas sin descanso

11. ¿Cuán frecuente es que los trabajadores laboren sin días de descanso?

() Siempre ☒ Algunas veces () Rara vez () Nunca

12. ¿Esto vulnera las condiciones pactadas, aunque no haya contrato escrito?

☒ Sí () No () Depende

Dimensión: Exceso de tareas

13. ¿Los trabajadores del mercado suelen desempeñar más funciones que las propias de su puesto sin remuneración adicional?

☒ Sí () No () Algunas veces

14. Desde su perspectiva, ¿el exceso de tareas sin compensación es una forma de explotación?

☒ Sí () No () Depende del contexto

CUESTIONARIO

Tema: "La vulneración al derecho laboral y su incidencia en la explotación del trabajador en el Mercado Modelo de Huánuco, 2023".

Dirigido: Abogados con conocimiento y experiencia en materia laboral

Tipo de instrumento: Cuestionario.

SECCIÓN I: DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

1. Años de experiencia en Derecho Laboral:
1 año
2. ¿Ha tenido experiencia con trabajadores de mercados o comercio informal?
☒ Sí ☐ No

SECCIÓN II: VARIABLE INDEPENDIENTE – DERECHO LABORAL

Dimensión: Jornada laboral

1. ¿Considera que los trabajadores del Mercado Modelo cumplen con la jornada legal de 8 horas diarias?
☐ Siempre ☐ Algunas veces ☒ Casi nunca ☐ Nunca
2. En su opinión, ¿se respeta el límite de 48 horas semanales?
☐ Sí ☒ No ☐ Parcialmente
3. ¿Qué tan común es que se incumpla la jornada máxima laboral en este tipo de centros de trabajo?
☐ Muy común ☐ Poco común ☒ Rara vez ☐ Nunca

Dimensión: Descanso remunerado

4. ¿Los trabajadores del Mercado Modelo acceden regularmente al descanso semanal obligatorio?
☐ Sí ☒ No ☐ No sabe
5. ¿Se respetan los feriados nacionales como días no laborables remunerados en este entorno?
☐ Sí ☐ No ☒ Algunas veces
6. ¿Ha identificado dificultades legales para garantizar el descanso anual remunerado en trabajadores informales?
☒ Sí ☐ No ☐ Algunas veces

Dimensión: Gratificaciones

7. ¿Considera que los empleadores del Mercado Modelo otorgan gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad?
☐ Sí ☐ No ☒ Muy pocas veces

8. ¿Consideras que hay obstáculos para que los derechos del trabajador sean respetados?
☒ Si ☐ No ☐ Muy pocas veces

SECCIÓN III: VARIABLE DEPENDIENTE – EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR

Dimensión: Exceso de horas de trabajo

9. ¿Qué consecuencias observa en los trabajadores que laboran más de la jornada estándar?
(Puede marcar más de una)
☒ Fatiga y agotamiento ☐ Problemas de salud ☐ Bajo rendimiento
☐ Ninguna ☐ Otro: _____
10. ¿La falta de tiempo libre constituye una forma de explotación del trabajador?
☒ Sí ☐ No ☐ Depende del caso

Dimensión: Jornadas sin descanso

11. ¿Cuán frecuente es que los trabajadores laboren sin días de descanso?
☐ Siempre ☐ Algunas veces ☒ Rara vez ☐ Nunca
12. ¿Esto vulnera las condiciones pactadas, aunque no haya contrato escrito?
☒ Sí ☐ No ☐ Depende

Dimensión: Exceso de tareas

13. ¿Los trabajadores del mercado suelen desempeñar más funciones que las propias de su puesto sin remuneración adicional?
☒ Sí ☐ No ☐ Algunas veces
14. Desde su perspectiva, ¿el exceso de tareas sin compensación es una forma de explotación?
☒ Sí ☐ No ☐ Depende del contexto

ANEXO 7

APLICACION DE CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES DEL MERCADO MODELO

CUESTIONARIO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

“LA VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO, 2023”

ESTIMADO TRABAJADOR:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, tiene por finalidad la obtención de información relaciona al tema de investigación

INSTRUCCIONES:

Debes calificar con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: DERECHO LABORAL		1	2	3	4	5
1	¿Usted trabaja más de 8 horas diarias?				X	
2	¿Considera usted que es necesario e importante el derecho laboral?				X	
3	¿Considera usted que las horas de trabajo que establece la ley laboral son vulnerados por sus empleadores?			X		
4	¿Considera usted que el Estado protege sus derechos laborales?			X		
5	¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral?			X		
6	¿Considera usted que el trabajo continuo y sin reposo le perjudica en su rendimiento laboral?			X		
7	¿El negocio donde labora cumple con darle los descansos remunerados como lo estipula la Ley Laboral?		X			
8	¿El negocio donde labora cumple con darle las gratificaciones como lo estipula la Ley Laboral?				X	
9	¿Considera usted que los medianos y pequeños negocios respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?		X			

VARIABLE: EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR					
10	¿Usted considera que el pago de la remuneración fuera de tiempo vulnera los derechos laborales?				X
11	¿Considera usted que jornadas seguidas sin descanso vulneran los derechos laborales?				X
12	¿Considera usted que el exceso de tareas en el centro de trabajo vulnera el derecho laboral?			X	

CUESTIONARIO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

"LA VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO, 2023"

ESTIMADO TRABAJADOR:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, tiene por finalidad la obtención de información relacionada al tema de investigación

INSTRUCCIONES:

Debes calificar con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: DERECHO LABORAL		1	2	3	4	5
1	¿Usted trabaja más de 8 horas diarias?					X
2	¿Considera usted que es necesario e importante el derecho laboral?					X
3	¿Considera usted que las horas de trabajo que establece la ley laboral son vulnerados por sus empleadores?				X	
4	¿Considera usted que el Estado protege sus derechos laborales?		X			
5	¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral?	X				
6	¿Considera usted que el trabajo continuo y sin reposo le perjudica en su rendimiento laboral?					X
7	¿El negocio donde labora cumple con darle los descansos remunerados como lo estipula la Ley Laboral?		X			
8	¿El negocio donde labora cumple con darle las gratificaciones como lo estipula la Ley Laboral?	X				
9	¿Considera usted que los medianos y pequeños negocios respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?	X				

VARIABLE: EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR					
10	¿Usted considera que el pago de la remuneración fuera de tiempo vulnera los derechos laborales?				X
11	¿Considera usted que jornadas seguidas sin descanso vulneran los derechos laborales?				X
12	¿Considera usted que el exceso de tareas en el centro de trabajo vulnera el derecho laboral?				X

CUESTIONARIO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

"LA VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO, 2023"

ESTIMADO TRABAJADOR:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, tiene por finalidad la obtención de información relacionada al tema de investigación

INSTRUCCIONES:

Debes calificar con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: DERECHO LABORAL		1	2	3	4	5
1	¿Usted trabaja más de 8 horas diarias?					X
2	¿Considera usted que es necesario e importante el derecho laboral?					X
3	¿Considera usted que las horas de trabajo que establece la ley laboral son vulnerados por sus empleadores?				X	
4	¿Considera usted que el Estado protege sus derechos laborales?	X				
5	¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral?			X		
6	¿Considera usted que el trabajo continuo y sin reposo le perjudica en su rendimiento laboral?				X	
7	¿El negocio donde labora cumple con darle los descansos remunerados como lo estipula la Ley Laboral?		X			
8	¿El negocio donde labora cumple con darle las gratificaciones como lo estipula la Ley Laboral?				X	
9	¿Considera usted que los medianos y pequeños negocios respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?		X			

VARIABLE: EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR					
10	¿Usted considera que el pago de la remuneración fuera de tiempo vulnera los derechos laborales?				X
11	¿Considera usted que jornadas seguidas sin descanso vulneran los derechos laborales?			X	
12	¿Considera usted que el exceso de tareas en el centro de trabajo vulnera el derecho laboral?				X

CUESTIONARIO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

"LA VULNERACIÓN AL DERECHO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO MODELO DE HUÁNUCO, 2023"

ESTIMADO TRABAJADOR:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, tiene por finalidad la obtención de información relacionada al tema de investigación

INSTRUCCIONES:

Debes calificar con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: DERECHO LABORAL		1	2	3	4	5
1	¿Usted trabaja más de 8 horas diarias?				X	
2	¿Considera usted que es necesario e importante el derecho laboral?				X	
3	¿Considera usted que las horas de trabajo que establece la ley laboral son vulnerados por sus empleadores?				X	
4	¿Considera usted que el Estado protege sus derechos laborales?			X		
5	¿Según su experiencia prevalece el descanso de jornada en la actual relación laboral?			X		
6	¿Considera usted que el trabajo continuo y sin reposo le perjudica en su rendimiento laboral?				X	
7	¿El negocio donde labora cumple con darle los descansos remunerados como lo estipula la Ley Laboral?		X			
8	¿El negocio donde labora cumple con darle las gratificaciones como lo estipula la Ley Laboral?		X			
9	¿Considera usted que los medianos y pequeños negocios respetan las horas extras del trabajador después de concluir su jornada de trabajo que deben ser remuneradas?			X		

VARIABLE: EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR					
10	¿Usted considera que el pago de la remuneración fuera de tiempo vulnera los derechos laborales?				X
11	¿Considera usted que jornadas seguidas sin descanso vulneran los derechos laborales?				X
12	¿Considera usted que el exceso de tareas en el centro de trabajo vulnera el derecho laboral?				X

ANEXO 8

FOTOS DE LOS ENCUESTADOS



