

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

TÍTULO : LA REMUNERACIÓN MINÍMA VITAL Y LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR EN LAS MYPES DEL DISTRITO DE HUANCAYO - 2017

PARA OPTAR : EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR : QUISPE ILDEFONSO FRANK PAUL

ASESORA : DRA. MIRIAM CORDOVA MAYO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DERECHO LABORAL Y PROCESAL LABORAL

RESOLUCIÓN DE EXPEDITO N°: 02013-DFD-UPLA-2018

HUANCAYO – PERU

2018

ÍNDICE:	Página
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	4
Abstract	5
Introducción	6
Capítulo I: Planteamiento del Problema	9
1.1. Descripción de la realidad problemática	9
1.2. Formulación del Problemática	13
1.2.1. Problema General	13
1.2.2. Problemas Específicos	14
1.3. Justificación de la Investigación	14
1.3.1. Justificación Teórica	14
1.3.2. Justificación Practica	14
1.3.3. Justificación Social	15
1.3.4. Justificación Metodológica	15
1.4. Delimitación de la Investigación	15
1.4.1. Delimitación Temporal	15
1.4.2. Delimitación Espacial	16
1.4.3. Delimitación Social	16
1.4.4. Delimitación Conceptual	16
1.5. Objetivos de la Investigación	16
1.5.1. Objetivo General	16

1.5.2. Objetivos Específicos	16
1.6. Hipótesis y Variables de la Investigación	17
1.6.1. Hipótesis General	17
1.6.2. Hipótesis Especificas	17
1.6.3. Variables	18
1.6.4. Proceso de operacionalización de variables e indicadores	19
Capítulo II: Marco Teórico de la Investigación	20
2.1. Antecedentes de la Investigación	20
2.1.1. Antecedentes Internacionales	20
2.1.1.1. Tesis: La Canasta Básica Alimentaria en México	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales	23
2.1.2.1. Tesis: Efectos del incremento de la remuneración mínima vital sobre el empleo y los ingresos laborales del 2011 - Jesús Alejandro Palomino Samaniego, Pontificia Universidad Católica del Perú	23
2.1.2.1. Ensayo: Remuneración mínima y Canasta básica de consumo (2006) – Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo	26
2.2. Marco Histórico	28
2.2.1. Marco Histórico de la Remuneración Mínimo Vital (RMV)	28

2.2.1.1. Orígenes	28
2.2.1.2. El Salario Mínimo en el Perú	30
A) I Etapa: Inflación Económica	31
B) II Etapa: Reestructuración	32
C) III Etapa de Recuperación	33
2.2.2. Marco Histórico de la Canasta Básica Familiar (CBF)	35
2.2.2.1. Orígenes	35
2.2.2.2. La Canasta Básica Familiar en el Perú	35
2.2.2.3. Evolución la Canasta Básica Familiar en el Perú durante la Hiperinflación	36
2.2.3. Marco Histórico de los Trabajadores	39
2.2.3.1. Orígenes	39
2.2.3.2. Evolución Histórica	41
2.2.3.3. Evolución en el Perú	43
2.3. Bases Teóricas de la Investigación	44
2.3.1. Remuneración Mínimo Vital	44
2.3.1.1. Concepto	44
2.3.1.2. Características	45
2.3.1.3. El Derecho a la Remuneración como Derecho Humano en la Constitución	46
2.3.1.4. La Remuneración Mínimo Vital en las MYPES	50

2.3.2. Canasta Básica Familiar	54
2.3.2.1. Concepto	54
2.3.2.2. La Canasta Básica Familiar en el Perú	55
2.3.2.3. La Remuneración Mínimo Vital y la Canasta Básica Familiar en las MYPES	57
2.3.3. El Trabajador	59
2.3.3.1. Concepto	59
2.3.3.2. La Remuneración Mínimo Vital y los trabajadores en el Perú	60
2.3.3.3. La Organización Internacional del trabajo como respaldo de los Derechos de los Trabajadores	62
2.4. Marco Conceptual	64
2.5. Marco Legal	65
2.5.1. Internacional	65
2.5.1.1. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	65
2.5.1.2. La Declaración Universal de Derechos Humanos	66
2.5.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	66

2.5.2. Nacional	66
2.5.2.1. La Constitución de 1993	66
2.5.2.2. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR	66
2.5.2.3. Decreto Supremo N° 005-2016-TR	67
2.5.2.4. La Ley de Organización y Funciones del Ministerio Trabajo y Promoción del Empleo MTPE (Ley N° 29381)	67
Capítulo III: Metodología de la Investigación	68
3.1. Métodos de Investigación	68
3.1.1. Método Histórico	68
3.1.2. Método Descriptivo	69
3.1.3. Método Deductivo	69
3.1.4. Método Inductivo	70
3.1.5. Método Interpretativo	71
3.2. Tipos de Investigación	71
3.3. Nivel de Investigación	71
3.3.1. Descriptivo	71

3.4. Diseño de Investigación	72
3.5. Población y Muestra	73
3.5.1. Población	73
3.5.2. Muestra	73
3.6. Técnicas de Investigación	74
3.6.1. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	74
3.6.2. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	74
Capitulo IV: Resultados de la Investigación	76
4.1. Presentación De Los Resultados	76
4.2. Contrastación de las Hipótesis	92
4.3. Discusión de Resultados	103
Conclusiones	111
Recomendaciones	113
Referencia Bibliográfica	115
Anexos	119
Anexo A: Encuesta de 11 preguntas	119
Anexo B: Tomas fotográficas del trabajo de campo	121
Anexo C: Matriz de Consistencia	124

ASESORA:

DRA. CORDOVA MAYO, MIRIAM ROSARIO

DEDICATORIA:

El presente trabajo está dedicado a Dios por iluminarnos día a día, a mis padres porque son la base fundamental en mi desarrollo y gracias a ellos podemos superarnos en la vida y mis profesores por ser guías incondicionales.

AGRADECIMIENTO:

**A todas aquellas personas que con su
sabiduría y paciencia me hicieron
comprender lo bello que es saber vivir
y no solo vivir por vivir.**

RESUMEN

El presente Informe Final de la Tesis titulado: “LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR EN LAS MYPES DEL DISTRITO DE HUANCAYO - 2017”

En este trabajo de investigación a nivel Tesis, se inició abordando el planteamiento del problema el cual es: ¿Cuáles son los principales factores de riesgo laborales asociados a una Remuneración Mínimo Vital en el sector de las MYPES del Distrito de Huancayo – 2017?. Ya que a consecuencia de estos factores la población económicamente activa que trabaja en las MYPES no cubren el monto de la canasta básica familiar. Para tener mejor comprensión del mencionado tema se abordó la descripción de la realidad problemática, el objetivo de la investigación el cual fue: Identificar y diferenciar los principales factores de riesgo laborales asociados a una Remuneración Mínima Vital o menor en el sector de la MYPES del Distrito de Huancayo - 2017.

También se abordó el marco teórico, los antecedentes de la investigación general, el marco histórico, el marco conceptual, el marco formal o legal, las bases teóricas de la primera, segunda y tercera variable, para entender de forma más coherente los antecedentes que generan este problema.

Finalmente tenemos los resultados de la investigación, el cual se pretende explicar mediante figuras y cuadros estadísticos conjuntamente acompañados de la contratación de la hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones, la validación de nuestra hipótesis.

ABSTRACT

The present Final Report of the Thesis entitled "THE MINIMUM VITAL REMUNERATION AND THE BASIC FAMILY BASKET IN THE MYPES OF THE DISTRICT OF HUANCAYO - 2017"

In it we find the approach to the problem which is: What are the main occupational risk factors associated with a Minimum Life Remuneration in the sector of the MYPES of the Huancayo District - 2017? Since as a consequence of these factors the workers of the MYPES do not cover the amount of the basic family basket. To elucidate this issue we will address the description of the problematic reality, the objective of the research which is: Identify and differentiate the main occupational risk factors associated with a Minimum Vital or Minor Compensation in the sector of the MYPES of the District of Huancayo - 2017.

It will also address the theoretical framework, the background of the general research, the historical framework, the conceptual framework, the formal or legal framework, the theoretical basis of the first and second variables, to understand in a more coherent way the background that generates this problem.

Finally, the results of the research will be presented, which is intended to be explained by figures and statistical tables together with the testing of the hypothesis, discussion, conclusions and recommendations, the validation of our hypothesis.

INTRODUCCIÓN

Históricamente los antecedentes de lo que hoy conocemos como remuneración mínimo vital, ha venido evolucionando a los largo de años, cambiando de nomenclatura, pero no su cuantía acorde a las necesidades de los trabajadores, se estableció que una de las grandes dificultades por la que atraviesa es la informalidad laboral, uno que incluso en nuestra actualidad es dificultoso de frenar de forma eficiente.

Al ser reconocidos los derechos laborales a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en diferentes países se ha instaurado un estándar salarial por el trabajo humano a nivel mundial, mejorando los derechos remunerativos y por ende facilitando cubrir las necesidades básicas de toda persona, la alimentación. En cada país la determinación de un remunerativo mínimo es crucial a nivel económico, pues a través de ella es posible fijar políticas públicas que brinden mejor estabilidad y calidad de vida a los trabajadores, pero debe de instaurarse de forma correcta ya que si es de forma contraria ocasionarían perjuicios a la población, como la falta de empleo y la desestabilización del sistema económico; por otro lado la remuneración mínima muestra efectos positivos en la reducción de la pobreza en los niveles sociales medianos y bajos.

Según Del Valle, M. (2009) en su investigación “Impacto del ajuste de la Remuneración Mínima Vital sobre el empleo y la informalidad”, estableció que la remuneración mínima en el Perú tiene como fin la disminución de la pobreza a partir de los mecanismos de mercado, fijando un precio mínimo al trabajo de cualquier individuo. En este hecho en el país no tiene una

legislación aislada, sino que son en realidad pocos los países que no tienen una legislación respecto a los salarios mínimos (El 90% en el criterio de la OIT).

A través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) se ha fijado la remuneración mínima vital peruana, valorizada actualmente en S/.850 soles, pero este monto es insuficiente para dotar de alimentación a una familia peruana común, integrada por lo general de 4 a 5 personas; la mayor parte de los trabajadores de la MYPEs a consecuencia de la informalidad ven restringido su derecho remunerativo mínimo a cantidades ínfimas muy por debajo del normativamente dispuesto y vigente, haciendo que estos trabajadores no puedan asumir el monto de la canasta básica familiar.

La investigación se presenta según la siguiente forma: Se encuentra compuesto por cuatro capítulos, en el Capítulo I: Planteamiento del Problema se abordó la descripción de la realidad problemática, la formulación problemática, los objetivos de la investigación, la hipótesis y las variables.

En el Capítulo II: Marco Teórico de la Investigación se abordó los antecedentes de la investigación a nivel internacional y nacional, en marco histórico de cada una de nuestras tres variables (La Remuneración Mínimo Vital, la Canasta Básica Familiar y los trabajadores), así también las bases teóricas de la investigación abarcando variable por variable, el marco conceptual y finalmente el marco legal.

En el Capítulo III: Metodología de la Investigación, abordamos los métodos de investigación, el tipo de investigación, el nivel de investigación, el diseño de investigación, instrumento, la población y muestra sumado también a las técnicas de la investigación en la recolección de datos.

En el Capítulo IV: Resultados de la Investigación, en esta parte del informe final se abordó la síntesis del trabajo de campo aplicado a través de nuestro instrumento reflejado en la presentación de los resultados, contrastación de la hipótesis, la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

El Autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:

Los salarios mínimos o remuneración mínimo vital (RMV) como es conocida actualmente, no son una problemática actual, sino que se remontan a diferentes periodos de la historia, específicamente su nacimiento surgió en el siglo XIX en los países industrializados que experimentan crecimiento económico lo cuales otorgaban a los trabajadores un bajo nivel remunerativo, ya que estos no contaban con estudios profesionales o técnicos, esta fuerza laboral empezó a generar presión en los sistemas estatales para que se fijen salarios mínimos que proporcionen una calidad de vida digna; es así como la necesidad de establecer un salario mínimo por una actividad cualquiera, se fue

consagrando como un derecho que comenzó a trascender en todos los ámbitos del mercado económico y laboral.

Hoy en día, más del 90% de países a nivel mundial, incluso los que están en proceso de desarrollo económico, han fijado remuneraciones mínimas vitales con un respaldo normativo que traduce al mismo como un derecho del trabajador respaldado por la Constitución y la Organización Internacional del Trabajo – OIT, este tipo de remunerativo mínimo se estableció no solo para mejorar la calidad de vida y generar una mejor distribución de la riqueza, sino también como sueldo básico de referencia para escalas salariales superiores.

Aunque la remuneración mínima vital está dirigido principalmente al sector privado empresarial, también en diversas instituciones estatales es aceptada y puesta en práctica; pero es en el sector empresarial privado donde existe mayor trasgresión de la misma. *A través del análisis de “El Anuario Estadístico Industrial, Mipyme y Comercio Interno – 2016” hecho por el Ministerio de la Producción se estableció que las Mypes representan el 99.3% del conjunto de firmas en el Perú y el 0.2% lo representan las empresas medianas, dejando el porcentaje restante para el área de las grandes empresas en el Perú,* se dedujo que las micro y pequeñas empresas (MYPEs) emplean a la mayor parte de la población económicamente activa (PEA) en nuestro país, entonces este sector presenta una demanda laboral masiva.

La realidad nacional del Perú, es que la remuneración mínimo vital no es suficiente para cubrir las necesidades más básicas establecidas por

la canasta básica familiar (CBF), ya que los precios de los productos básicos siempre tienden a la alza de forma discreta y periódica, lo cual hace que la RMV sea insuficiente, a pesar de tener aumentos cíclicos de entre S/.40 y S/.50 cada uno, conllevando a que pase de S/.410, en el 2002 a S/.550, en el 2012 subió a S/. 750, y en 2016 subió a S/.850, suma que no se ha modificado hasta la actualidad.

Acorde a lo establecido por el INEI en el estudio de “Evolución de la pobreza monetaria en el Perú – 2015”, se ha determinado que en el Perú las familias están conformadas por un promedio de 04 a 05 personas, por lo tanto si solo uno de los padres trabaja la RMV no cubre las necesidades básicas, siempre y cuando a este trabajador lo remuneren con la RMV, lo cual es un escenario poco usual en las MYPEs; por otra parte la canasta básica familia está fijada a la actualidad en el monto de S/. 1515 soles acorde al INEI. Mediante el “Decreto Supremo N° 005-2016-TR” dictado por el MTPE el monto actual de la remuneración mínimo vital es de S/. 850 soles mensuales. Es claro que son necesarios S/.315 soles lo mínimo que una persona necesita para vivir y cubrir sus requerimientos alimenticios al mes, así también se entendió que la canasta básica familiar es un conglomerado de bienes y servicios en el mercado, vitales para el sustento alimenticio y estabilidad en la funciones del metabólicas del cuerpo.

Una familia promedio requiere cubrir las necedades más básicas de la biología, la cual es alimentarse, prácticamente comer, pero la canasta básica familiar no incluye otras necesidades vitales como los son la educación, la salud, la vestimenta, el transportes y la recreación; ya que si

bien son estas necesidades en conjunto conllevan a un individuo al pleno desarrollo de sus capacidades humanas y su desenvolvimiento en la sociedad, para el caso peruano la RMV apenas cubre la alimentación de las personas, dejando de lado las otras necesidades humanas.

Esta realidad es similar en casi todas las Regiones del Perú, en el particular caso de las MYPEs del Distrito de Huancayo - Región Junín, se pudo apreciar que son múltiples las MYPEs que trabajan en diferentes rubros comerciales ya sea: panadería, venta de ropa, calzado o alimentos, ferreterías, confiterías, droguerías, etc; los trabajadores de estas empresas ganan una RMV y trabajan en condiciones y horarios que vulneran sus derechos laborales. El estudio de *“Indicadores de empleo, informalidad laboral y empresarial de la Región Junín 2011-2015”* realizado por el Área de Estudios Económicos de la Cámara de Comercio de Huancayo 2017 estableció que la población económicamente activa en la Región Junín tiene 698.100.00 trabajadores de los que se calcula que existen 193.047.00 Mypes en la Región Junín, del cual solo 56.924.00 son formales, es decir el 29% están formalizadas, por lo que se entiende que más de 2 tercios de las MYPEs se subsumen en informalidad. El Distrito de Huancayo con el transcurso de los años se ha transformado en un foco comercial para la zona centro del país de distintos rubros y en su gran mayoría informales, la consecuencia directa de esta informalidad es que no remuneran con la RMV a sus trabajadores, sino muy por el contrario llegan a sumas menores que estas, es así que el hecho de no cubrir la RMV es el primero de los derechos que se transgreden en esta coyuntura de desarrollo comercial informal, en el cual el empleador toma ventaja frente

al trabajador, tomando a los trabajadores como mano de obra barata y sin tener apego a lo dispuesto por las normas estatales, es decir algunas diferenciaciones de la remuneración mínima vital con la retribución económica real de los asalariados se pueden ver en cuestión de preferencias por contratar personal. En principio, si el país tiene una alta informalidad, no se tienen incentivos para pagar el valor mínimo, sino que se pagará aun peor, asimismo, se tienen preferencias por género, pues se asume que los varones tienen mejor desempeño que las mujeres, así como se prefiriere personas de tez más clara para las labores que personas más cobrizas, lo mismo sucede si el empleador se entera de una mala situación económica del empleado, pues puede jugar con la desesperanza de este.

Por lo expuesto, el escenario actual es que lo que se remunera económicamente a la PEA de las MYPEs del Distrito de Huancayo es menor a la establecido por ley, la remuneración mínima vital y la canasta básica familiar tienen obvias diferencias que fueron analizadas, en ese orden de ideas, se pretende formalizar esta conjetura a partir de la siguiente formulación del problema.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

1.2.1. Problema general:

- ¿Cuáles son los principales factores de riesgo laborales asociados a una Remuneración Mínimo Vital en el sector de las MYPEs del Distrito de Huancayo - 2017?

1.2.2. Problemas específicos:

- ¿Cómo la informalidad laboral afecta a los trabajadores de las MYPES del Distrito de Huancayo 2017 en su derecho al acceso a la Remuneración Mínimo Vital?
- ¿En qué medida la remuneración mínima vital es insuficiente para cubrir las necesidades vitales de la Canasta Básica Familiar de los trabajadores de las MYPES del Distrito de Huancayo - 2017?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. Justificación Teórica:

Permitió ampliar y generar nuevos conocimientos de los factores de que generan una remuneración mínima vital o inferior en el sector de las micro y pequeñas empresas, fruto de lo analizado, identificado y determinado como los factores de riesgo que están asociados a su evolución, para establecer soluciones y sugerencias ante el problema descrito; asimismo los resultados de la presente Tesis son útiles para futuras investigaciones.

1.3.2. Justificación Práctica:

Contribuir de forma académica a la modificación de los índices de incremento de la Remuneración Mínimo Vital para que sean más realistas a la necesidades de los trabajadores, asimismo promover la formulación de un proyecto de Ley que no solo dicte aumentos mínimos de la RMV, sino que también estos incrementos puedan ser

concordantes con la suma de la Canasta Básica Familiar y así satisfacer las necesidades de los trabajadores.

1.3.3. Justificación Social:

La situación del Perú por ser país subdesarrollado con un alto registro de escasos, necesidad, carencia, desigualdad y discriminación social ha generado falta de accesibilidad a un empleo con un sueldo decente es decir muchos trabajadores obtienen una Remuneración Mínimo Vital o una remuneración menor, producto de la informalidad laboral en las MYPEs, esta a su vez no es suficiente para las necesidades alimenticias más básicas de sus familias.

1.3.4. Justificación Metodológica:

La presente Tesis se realizó a través del método científico, utilizando un instrumento confiable y validado, asimismo se detalla la forma de la recopilación de datos de manera clara, así como los resultados, los que servirán para próximas investigaciones en la identificación de factores de peligro o riesgo que generan una Remuneración Mínimo Vital (RMV) en las MYPEs.

1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA:

1.4.1. Delimitación Temporal

La presente Tesis se desarrolló desde enero del 2017 a diciembre del 2017.

1.4.2. Delimitación Espacial

La presente Tesis se llevó a cabo en el Mercado Modelo - Distrito de Huancayo, ya que su principal actividad laboral proviene del sector empresarial, específicamente MYPES formales e informales.

1.4.3. Delimitación Social

El presente Tesis se llevó a cabo en los trabajadores que reciben una remuneración mínima vital del área de las MYPES del Mercado Modelo - Distrito de Huancayo 2017.

1.4.4. Delimitación Conceptual

El presente Tesis abordó los peligros o factores que existen y que no permiten que la cuantía de la Remuneración Mínima Vital no sea coherente con el de la Canasta Básica Familiar en el sector de las MYPES del Distrito de Huancayo – 2017.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.5.1. Objetivo General:

Identificar y diferenciar los principales factores de riesgo laborales asociados a una Remuneración Mínima Vital o menor en el sector de la MYPES del Distrito de Huancayo - 2017.

1.5.2. Objetivos Específicos:

- Determinar cómo la informalidad laboral afecta a los trabajadores de las MYPES del Distrito de Huancayo 2017 en su derecho al acceso a la Remuneración Mínimo Vital.

- Determinar en qué medida la Remuneración Mínima Vital es insuficiente para cubrir las necesidades vitales de los trabajadores de las MYPES de Distrito de Huancayo – 2017.

1.6. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.

1.6.1. Hipótesis General:

- Los principales factores de riesgo laborales asociados a la Remuneración Mínimo Vital en el sector de las MYPES del Distrito de Huancayo 2017 son el empleo precario, la discriminación en relación a los derechos laborales y la informalidad laboral.

1.6.2. Hipótesis Específicas:

- La informalidad laboral afecta a los trabajadores ya que al no estar formalizadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) incumplen el pago de la Remuneración Minino Vital y otros beneficios laborales como el descanso vacacional, protección al despido arbitrario, el seguro de Essalud, afiliación a un sistema privado de pensiones, gratificaciones legales y participación en las utilidades.
- La remuneración mínima vital no guarda relación con el monto de la canasta básica familiar debido a que el ingreso de los trabajadores es insuficiente en más de 665 soles en relación a la canasta básica familiar y por lo tanto no alcanza el costo promedio de los alimentos y las necesidades básicas de una familia en el Distrito de Huancayo – 2017.

1.6.3. Variables

- **Variable Independiente:**

Remuneración Mínima Vital (RMV):

De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE en su estudio de la “Revisión de la Remuneración Mínima Vital en el Perú” ha establecido que es la menor contraprestación fijada con arreglo a Ley a que tiene derecho todo trabajador, que labora una jornada ordinaria de trabajo completa, de tal forma que le permita cubrir sus necesidades básicas.

Canasta Básica Familiar (CBF):

El Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, a través del “Compendio Estadístico Nacional 2011 - Medición de la Pobreza y la Canasta Básica Familiar, la ha definido como aquel conjunto de productos que cubren las necesidades nutricionales mínimas de la población, los cuales son seleccionados de acuerdo a su aporte calórico y frecuencia de consumo, expresados en cantidades que permiten satisfacer, por lo menos, las necesidades de un individuo promedio de una población de referencia, incluyéndose también otras necesidades básicas (educación, transporte, salud, comunicación, etc.). Por lo que debería llamarse canasta de subsistencia.

- **Variable Independiente**

Trabajadores:

Son aquellos individuos, varón o mujer que con la mayoría de edad legal preestablecida mínima prestan sus servicios a un determinado empleador y estos son remunerados, se entiende una subordinación para con el empleador en su Centro de Trabajo.

1.6.4. Proceso de operacionalización de variables e indicadores

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<u>Independiente:</u> Remuneración Mínimo Vital	Es la menor contraprestación fijada con arreglo a Ley a que tiene derecho todo trabajador, que labora una jornada ordinaria de trabajo completa, de tal forma que le permita cubrir sus necesidades básicas	Niveles de Ingreso	Mayor a S/. 850 Menor a S/. 850 Igual a S/. 850
<u>Independiente:</u> Canasta Básica Familiar	Es el conjunto de productos que cubren las necesidades nutricionales mínimas de la población, los cuales son seleccionados de acuerdo a su aporte calórico y frecuencia de consumo, expresados en cantidades que permiten satisfacer, por lo menos, las necesidades de un individuo promedio de una población de referencia,	Satisfacción de necesidades básicas	Alimentación Salud Educación Transporte Recreación
		Factores de incremento	Internos Externos
<u>Dependiente:</u> Los Trabajadores	Son aquellos individuos, varón o mujer que con la mayoría de edad legal preestablecida mínima que prestan sus servicios a un determinado empleador y estos son remunerados	Factores de riesgo laborales	Empleo precario Discriminación en relación a los derechos laborales Informalidad laboral

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

2.1.1. Antecedentes Internacionales:

2.1.1.1. Tesis:

Martinez y Efren (1980-1998) en su tesis de postgrado titulada **“La Canasta Básica Alimentaria en México: Contenido y Determinantes”** explica un análisis acerca del cambio de la institución de la CBF en México, la cual pasó a hacer inaccesible para aproximadamente la mitad de la urbe, pues se usaron para la composición de este, una serie de productos no representativos en la rutina alimentaria de la urbe, lo que conllevó a no poder establecer

correctamente el monto, además que en ese lapso de tiempo, el salario mínimo fue demasiado bajo, a tal extremo que se localizó inferior del mínimo alimentario recomendable. Esto sucede porque la gran cantidad de trabajadores estuvo empleado en la industria privada, principalmente en pequeñas empresas, que ante la baja regulación pretendía dar un sueldo menor que el mínimo. Esto finalmente puso en desabastecimiento a la urbe de México, frente a esta situación el Gobierno mexicano opto por hacer una fuerte reforma en temas laborales, con énfasis en el régimen privado el cual había crecido fuertemente de manera informal y se veía poco regulado y supervisado por sus entidades competentes estatales; cómo podemos ver para la economía mexicana implico un fuerte despliegue de recursos y políticas públicas en el sector laboral el poder frenar el auge desmedido de la informalidad laboral, ya que los trabajadores estaban contratados en más de un 80% en el régimen privado de las pequeñas empresas; este análisis también trajo como consecuencia directa la evaluación de los alcances que la canasta básica de alimentos, la cual llevo a discutir si su composición y monto eran adecuados o estaban por debajo del acceso de los ciudadanos.

Determinaron que la Canasta Básica de alimentos era inalcanzable para más de un 70% de la población mexicana, lo cual sin menospreciar que se encontraba

estructurada acorde a las necesidades y nutrientes básicos para las personas, el precio de los productos que la componían se encontraban fuera del alcance económico, es así q se inició con la tarea de sustituir ciertos alimentos que experimentaban un alza en sus costos, por otros productos que contenían un semejante aporte nutricional, pero que eran de consumo menos frecuente, fruto de esta reestructuración de los alimentos que componían la canasta básica de alimentos se pudo reducir su monto y fue más accesible.

Se empezaron a fomentar y promover programas gubernamentales por los cuales se fomentó el cultivo y comercio de productos menos comerciales pero con alto contenido nutricional, si bien este proceso duro varios años, pero pudo poner en equilibrio el acceso a la canasta básica de alimentos y tuvo resultados positivos a nivel social de los sectores más pobres a un largo plazo y a la vez no generar desequilibrios en el plano macro y microeconómico.

A través del Gobierno Central su promovió una serie de desconcentración de funciones en materia de supervisión del cumplimiento de beneficios para las empresas al momento de su formalización, este proceso no ha tendió tanta acogida por el puesto en marcha en el tema de la canasta básica de alimentos debido a que las políticas son cambiadas con cada periodo de gobierno, y dejadas de lado

en tanto al tema de financiamiento presupuestal y cierre de brechas salariales.

Siendo en México la informalidad en el trabajo uno de los mayores problemas debido a la gran gama de explotación laboral en todos los rubros comerciales del sector privado del país tanto en actividades legales e ilegales, se vuelve crítico poder sostener en el tiempo distintas políticas de lucha contra la informalidad, del cual a la actualidad enfrenta problemas aún mayores y desmedidos en cuanto al auge de la criminalidad en los sectores de explotación laboral informales.

Podemos concluir que la canasta básica alimentaria oficial está integrada por productos poco usuales y representativos de las diversas regiones del país lo cual nos habla de la estandarización que se ha venido ejerciendo sobre la alimentación, dicho de otro modo se trata de homogeneizar el consumo teniendo como referencia el contexto de nutrientes de una dieta urbana fijada en los países industrializados.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

2.1.2.1. Tesis:

Según el análisis de Palomino Samaniego (2011) respecto a su Tesis de postgrado titulada “Efectos del incremento de la remuneración mínima vital sobre el

empleo y los ingresos laborales” hecho en la Pontificia Universidad Católica del Perú - Departamento de Economía, nos explica que de la búsqueda e indagación cerca del 70% de la población económicamente activa (PEA) que labora en Lima se concentra en MYPEs o en el autoempleo, en estas empresas generalmente no se cumplen los derechos laborales más básicos, tal como la remuneración mínimo vital (RMV) exige como monto rector, sino que tiene un valor inferior a este. Ello constituye una razón para pensar que ante la gran oferta laboral en los sectores no calificados de Lima, se puede tener influencia para manejar los precios de empleo por parte de las MYPES, pues aproximadamente casi la mitad de los asalariados son informales involuntarios, los empleadores de las MYPES informales generan su propia tasa de remuneración y es decisión de los trabajadores si se someten a esta o tratan de encontrar niveles mejores de retribución económica.

La investigación sugiere que la RMV lejos de ayudar a reducir la pobreza, empeora la condición de los empleados y su acceso a mejores niveles salariales, pues acrecienta la jornada de trabajo por el salario mínimo, ya que el empleador al ver que el Estado le exige que remunere con una tasa más alta, tratara de exigir una mayor productividad a sus trabajadores, lo cual llevara a que trabajen más horas. En este entender ello se traduce en que la RMV es una

herramienta de política poco efectiva que ha sido utilizada como señuelo cuando de cambios a nivel de gestiones de gobierno se trata, ya que cada periodo de gobierno entra con sus propias ideas y formas de trabajar y varían de forma radical las políticas que se habían establecido en anteriores periodos de gobierno haciendo que los resultados de estos sean no visibles, ya que se cambian antes de que se puedan concluir, es así como el país experimenta cambios políticos que buscan mejorar la calidad de vida y disminuir la informalidad laboral sin poder concluirlos.

Por otro lado se debe tener en cuenta el seguimiento y evaluación constante del poder de mercado de la demanda de trabajo para considerar el uso efectivo del incremento de la remuneración mínimo vital como política de gobierno. Es decir, el desarrollo económico de las micro y pequeñas empresas podría con el pasar del tiempo hacer que estas crezcan económicamente hasta un punto donde comiencen a tener un mayor control el mercado y estabilidad, al alcanzar este punto de equilibrio podrían verse tentadas a formalizarse lo cual traería como consecuencia directa una mejor calidad de remuneración a sus asalariados, pero no solo depende de esperar a que con el paso del tiempo mejoren y prosperen por sí mismas, depende de que el gobierno implemente medidas para que se fomente el campo en que se desempeñan o beneficios más efectivos a los

actuales y que sean sostenibles en el tiempo. En nuestros días, se exige aumentos significativos sustentables del salario mínimo que ayuden y brinden estabilidad, mejor calidad de vida y acceso a derechos laborales que son transgredidos en su totalidad por el fenómeno de la informalidad.

2.1.2.1. Ensayo:

Acorde a Beltrán (2006) establece a través de su Ensayo denominado “Remuneración mínima y Canasta básica de consumo” para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece en su Informe Final de Consultoría que la fórmula de reajuste de la remuneración mínima resulta de la combinación de la inflación subyacente con la productividad multifactorial del sector empresarial de mediana, pequeña y micro empresa, lo cual permite una recuperación muy gradual de su aptitud de compra ya que no toma, considera la pérdida salarial que ha acumulado con el tiempo y que, por razones institucionales de gobierno, no acelera su recuperación en este ciclo expansivo de la economía. Por esa razón es que no resulta adecuado, incluir en esta fórmula, los aumentos salariales, ya que afectarían directamente a la economía empresarial privada de las micro y pequeñas empresas en su mayoría del país, es decir que a través del Gobierno Central se promovería un alza de la

remuneración mínimo vital lo cual es beneficiosa para la población económicamente activa (trabajadores), pero ese monto sería no factible para las empresas, lo cual llevaría a las mismas a cerrar sus negocios comerciales, reducir el nivel de empleados(generando desempleo) o seguir en la informalidad debido a que el sistema estatal exige lineamientos que su productividad no puede alcanzar.

No puede negarse el hecho de que parte de la actual deuda social que existe en la economía del país, se debe en gran parte a la época de la hiperinflación, la cual fue generada por malas políticas de estado a nivel económico, laboral y social; estas llevaron al país a una crisis que afecto no solo a los sectores sociales más vulnerables y pobres del país, sino también a aquellos que poseían una condición social media, haciendo que aumentara el nivel de la pobreza y pobreza extrema en el país.

A la actualidad esta tarea del Gobierno Central, en proponer políticas públicas de alcance a nivel de todo el país que ayuden a compensar toda la deuda social, que existe y no ha sido revertida, el hacer un ajuste estructural que pueda llevar a obtener un aumento de la remuneración mínimo vital anual, el cual si bien no sería significativo en su monto, pero que año tras año, periodo de gobierno tras periodo de gobierno se sostenga, y a mediano plazo pueda verse reflejado en mejores condiciones de vida de la

sociedad peruana, acceso a condiciones que incluso la propia canasta alimenticia no cubre como son salud, educación, vestimenta, transportes, entre otros; esto permitiría que al término del 2011 casi se haya alcanzado el pleno acceso a la Canasta Familiar nacional a un 98,5%.

2.2. MARCO HISTÓRICO:

2.2.1. Marco Histórico de la Remuneración Mínima Vital (RMV):

2.2.1.1. Orígenes:

En el año de 1890, producto de las fuertes confrontaciones en la sociedad de Austria entre trabajadores que se veían explotados, debido a la mala remuneración que percibían, las cuales los obligaban a vivir en condiciones inhumanas y no obtenían impulsos para poder permitirse una mejor calidad de vida, este tipo de explotación era aún más visible en las mujeres y jóvenes, fueron este tipo de protestas las que generaron en el Estado de la Victoria la emisión del “Employers and Employes Act”, la cual era un texto legislativo que fijaba mejores tasas de remuneración para los obreros de los múltiples sectores laborales industriales, esta nueva tasa de remuneración, primigenia en la historia sentó las bases de los primeros pasos en la larga lucha por una remuneración mínima que satisfaga las necesidades de las personas.

Paralelamente en Nueva Zelanda por el año de 1894, la sociedad de la población trabajadores se subsumía en fuertes protestas múltiples, estas llegaron a su punto más álgido cuando la autoproclamada “huelga marítima” forzó a las autoridades administrativas del país, que se fijaran por primera vez en el país un salario mínimo base, esta fue materializada a través de la promulgación de la Ley de Arbitramiento y Conciliación Laboral.

Estas dos naciones son de las primeras en las que se instituyó a través del Estado tasas para un salario mínimo, estas como podemos apreciar nacen no por acción de oficio de las autoridades estatales, sino que debe su naturaleza a las protestas por la explotación laboral perpetrada a los trabajadores de las nacientes y prominentes industrias europeas; finalmente para la navidad de 1911 se liberó unas de las huelgas más duraderas y significativas de los trabajadores, suscitado en Gales – Reino Unido, nació una fuerte protesta al estado que duro ocho largos años, en los cuales la fuerza laboral de los sectores industriales como ferroviarios, puertos marítimos, yacimientos mineros y estibadores, se sumergieron en situaciones de vida precarias ya que eran constantemente amenazados por sus empleadores y no tenían acceso a alimentos básicos debido a la álgidas protestas, estos hechos tuvieron significados positivos finalmente con la creación e institución de la

Organización Internacional del Trabajo OIT (1919), esta impulso la generación de dispositivos legales que fomentaban y daban soporte internacional para establecer tasas salariales dignas los países miembros.

2.2.1.2. El Salario Mínimo en Perú

Fuimos pioneros en Hispanoamérica, al reconocer y fijar un salario base en 1916, a través del periodo de gobierno de José Pardo y Barreda consecuencia directa de las fuertes disputas ocasionadas por las huelgas de trabajadores a través de esta no solo se buscaba que se instituya una remuneración mínima vital, sino también que se reconozcan mediante dispositivos legales otros derechos como: el descanso de los días domingos y feriados y que se reconozcan la jornada de ocho horas de trabajo; el renacimiento de estos derechos trajo mejor estabilidad laboral al país y dio el impulso que se necesitaba para que a través de las instituciones estatales del gobierno se evalué periódicamente la relevancia de los derechos de los trabajadores, estos estudios, antecedentes de investigación y pre ponderación de los derechos laborales finalmente se concretaron cuando el derecho de los trabajadores fue incluido en el texto de la Constitución del Perú de 1993.

Los siguientes gobernantes del Perú llevaron al margen los derechos laborales, aunque cada periodo

generaba sus propias políticas de gobierno en el mejor aprovechamiento de los recursos del Estado, no se dieron cambios significativos, hasta la época de la desestabilización e inflación de la moneda, esta etapa trajo nuevamente que el valor de la remuneración mínimo vital fuera descartada, ya que el propio país se encontraba en crisis económica, esta crisis podemos catalogarla en tres etapas:

A) I Etapa: Inflación Económica

De acuerdo a los estudios de Jaramillo Baanante (1980-1990) en su investigación sobre “Efectos del Salario Mínimo sobre el Empleo en el Perú – Proyecto Crecer”, determino que acorde a los estimados que realizó el Banco Central de Reserva del Perú, los ingresos reales de los asalariados dependientes disminuyeron en 25% y 33% respectivamente en esos años. Fue un periodo de crisis e inflación de la moneda, uno de los más altos registrados en toda América Latina, llegando a su punto más alto en 1988, acompañado de una recesión que dejaba al país sin posibilidades de recuperarse, esta crisis nefasta para la economía peruana fue consecuencia de la mala administración del aparato Estatal, el ex presidente Alan Gabriel Ludwig García Pérez genero medidas políticas que ocasionaron el shock económico, este hecho prácticamente dejo sin valor a el inti, hizo que la remuneración mínima que se

manejaba en ese entonces fuera dejada de lado, ya que los precios cambiaban brutalmente de un día para otro, haciendo que la suma fijada sea irrisoria para compensar el precios de los productos más básicos, era la época de la hiperinflación.

B) II Etapa: Reestructuración

Podría catalogarse que inicia desde el 1990 al 2000, ya que el país estaba en crisis un nuevo periodo de gobierno encabezado por el ex presidente Alberto Fujimori Fujimori, devolvió estabilidad al pueblo, propicio la recuperación económica revirtiendo la hiperinflación de forma lenta pero efectiva, estas medidas fueron posibles a través de decisiones radicales que llevaron al Perú a cambiar de moneda nacional al nuevo sol (ya que el inti no tenía ningún valor comercial, ni económico) en 1992.

Esta reestructuración del aparato estatal, tuvo efectos positivos para la remuneración mínima, ya que en 1997 se fijó una cantidad, la cual era de S/.265 nuevos soles, baja, producto de la recuperación económica del país, pero no se desconoció el derecho de acceso a esta; luego tras la relección de Fujimori para su segundo mandato presidencial vinieron aumentos mínimos, que reflejaban intereses en esta, muy por el contrario el costo en conjunto de los alimentos más básicos siempre ponía

en ridículo a la remuneración mínima; el rumbo de recuperación del país se vio respaldado por los inversionistas extranjeros y la entrada de empresas multinacionales, las cuales a través del trabajo que generan impulsan la estabilidad del país a largo plazo.

C) III Etapa: Recuperación

Se estableció que inicia a partir del 2003, en la cual la economía seguía en recuperación, la coyuntura política ponía nuevamente al Perú en incertidumbre tras los actos de corrupción del Gobierno pasado, sin embargo grandes proyectos de inversión estaban en marcha en rubros mineros, pesqueros y expansión de nuevos mercados, esto benéfico a que el Estado llevara la remuneración mínima a S/.460 nuevos soles.

Con una estructura gubernamental central más sólida, se crearon instituciones que velarían por la evaluación periódica de la remuneración mínima vital, con la participación de los gremios empresarial y sindicatos de trabajadores en el Consejo Nacional del Trabajo – CNT, siempre se afirmó que el monto de la remuneración mínima no era suficiente para satisfacer las necesidades básicas de las familias peruanas; más aún cuando el INEI fruto de su trabajo generó el monto de la canasta básica familiar producto de sus constantes estudios anuales sobre la pobreza en el país, el gobierno

peruano siempre ha tenido esta iniciativa de incrementar el monto de la RMV, pero estos incrementos son insignificantes, comparado a lo que los trabajadores requieren para sus necesidades no solo alimenticias, sino para su buen desenvolvimiento dentro de la sociedad, los aumentos siguientes de la RMV podemos apreciarlos en el siguiente cuadro, el cual explica a nuestro entender de forma sencilla y cronológica los incrementos con base desde el año de 1992:

EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN MINIMA VITAL (RMV)				
D.S Nº 003-92-TR	Del 09.02.1992	al 31.03.1994	S/. 2.40	S/. 72.00
D.U. Nº 10-94	Del 01.04.1994	al 30.09.1996	S/. 4.40	S/. 132.00
D.U. Nº 73-96	Del 01.10.1996	al 31.03.1997	S/. 7.17	S/. 215.00
D.U. Nº 27-97	Del 01.04.1997	al 30.04.1997	S/. 8.83	S/. 265.00
D.U. Nº 34-97	Del 01.05.1997	al 30.08.1997	S/. 10.00	S/. 300.00
D.U. Nº 74-97	Del 01.09.1997	al 09.03.2000	S/. 11.50	S/. 345.00
D.U. Nº 12-2000	Del 10.03.2000	al 14.09.2003	S/. 13.67	S/. 410.00
D.U. Nº 22-2003	Del 15.09.2003	al 31.12.2005	S/. 15.33	S/. 460.00
D.S Nº 016-2005-TR	Del 01.01.2006	al 30.09.2007	S/. 16.67	S/. 500.00
D.S Nº 022-2007-TR	Del 01.10.2007	al 31.12.2007	S/. 17.67	S/. 530.00
D.S Nº 022-2007-TR	Del 01.01.2008	al 30.11.2010	S/. 18.33	S/. 550.00
D.S Nº 011-2010-TR	Del 01.12.2010	al 31.01.2011	S/. 19.33	S/. 580.00
D.S Nº 011-2010-TR	Del 01.02.2011	al 14.08.2011	S/. 20.00	S/. 600.00
D.S Nº 011-2011-TR	Del 15.08.2011	al 31.05.2012	S/. 22.50	S/. 675.00
D.S. Nº 007-2012-TR	Del 01.06.2012	al 31.04.2016	S/. 25.00	S/. 750.00
<u>D.S. Nº 005-2016-TR</u>	<u>Del 01.05.2016</u>	<u>En adelante</u>	<u>S/. 100.00</u>	<u>S/. 850.00</u>

2.2.2. MARCO HISTÓRICO DE LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR (CBF):

2.2.2.1. Orígenes

Es en el Reino Unido cuando a través de las investigaciones realizadas por Seebohm Rowntree - Químico, se establece primigeniamente el concepto de canasta básica familiar, Rowntree investigaba cual era el número de nutrientes en los alimentos suficientes para que un ser humano obtenga un desarrollo físico y mental promedio para su desenvolvimiento en la sociedad, su búsqueda por identificar los alimentos que mejor condición generen en las personas a través de su ingesta, dio pie a que establezca un conjunto de alimentos vitales y poco reemplazables a inicios del siglo XX.

2.2.2.2. La Canasta Básica Familiar en el Perú

Nació a través de las encuestas que realizaba anualmente el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), En 1990 la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) fijó mediante el resultado de la evaluación y síntesis de su trabajo que para la reducción de la pobreza era necesario seleccionar un conjunto de alimentos vitales para cualquier individuo y fijar el monto en soles de este conglomerado acorde al valor de los productos en el mercado, solo se tomó en consideración la alimentación de las personas, más no otras necesidades

que son necesarias para el desarrollo humano, como educación, vestimenta, salud, transporte, vivienda, etc.

La estructura y monto de la Canasta Básica Familiar no es estática, sufre anualmente cambios, estos cambios están determinados por el precio de los productos que las componen, ya que el precio de los productos sube año tras año, o se reducen mínimamente, esto hace que la CBF este en constante evolución.

En el 2002 el INEI estableció la composición, estructura y monto valorizado en soles, la cual debería de satisfacer las necesidades alimenticias de toda persona y las familias, esto fue posible gracias a los resultados de la Encuesta de Ingresos y Gastos hechos entre 1997 - 1998 y del Censo de Población y Vivienda del 2000. En los años siguientes las siguientes encuestas promovidas por el INEI en este mismo campo determinaron los incrementos periódicos de la CBF hasta la actualidad.

2.2.2.3. Evolución Canasta Básica Familiar en el Perú durante la Hiperinflación.

Cuando empezamos a investigar los antecedentes de la Canasta Básica Familiar, su evolución puede hacerse seguimiento a partir de la época de la crisis de la hiperinflación en el país, una vez más es preciso establecer que fue en el gobierno del ex presidente Alan

García Pérez, en el que el valor de la moneda presentó su caída más baja en la historia; si el valor de la moneda se desestabiliza, los precios de los productos suben obscenamente, este periodo negro de gobierno elevó el costo de los alimentos más básicos, haciendo de la canasta de alimentos, una inaccesible para toda la población, queda en la memoria de miles de peruanos que se tuvieron que tomar medidas como las largas colas para adquirir productos básicos de alimentación, la ineficiente recaudación tributaria que presentaba evasión y morosidad, la inmensa cantidad de intis impresos a través del Banco Central de Reserva del Perú

El tope máximo de la crisis fue en 1990, presentado una hiperinflación de hasta 7649.6%, durante los años de crisis y la seguida estabilización del país por parte de un nuevo gobierno, no se tuvieron efectos positivos para la canasta básica de alimentos, ya que los organismos estatales centraban su esfuerzo en políticas que reactivaran la economía peruana, dejaron de lado estudios sobre los productos vitales en las personas, ya que a través del cambio de moneda de intis a el nuevo sol, el precio de los productos fue inalcanzable temporalmente, por ende el monto de canasta básica de alimentos era uno solo posible para las familias más pudientes y empoderadas del país, mientras que para las familias de

condición económica media, baja, pobre y extremadamente pobre, fui inaccesible.

Prácticamente, podría hablarse de un resurgimiento de la Canasta Básica Familiar en términos de análisis, estudios, seguimiento y priorización, posterior a la época de la hiperinflación y la época del terrorismo suscitado en el Perú, ya que estos fenómenos económicos y sociales hicieron que la administración pública se centrara en frenar actos subversivos Y atraer la inversión privada en el Perú, en 2003 cuando el país estaba medianamente estabilizado es cuando el Instituto Nacional de Estadística e Informática nuevamente centro su labor en identificar a cuanto había ascendido la canasta de alimentos, a través de la Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO; aun a pesar de estar controlada la inflación económica en el Perú, siempre existen condiciones internas y externas en el país que incrementan de forma discreta el precio de los productos, esta puede verse reflejada en la abertura de nuevos mercados internacionales, el ascenso o descenso de la valorización del dólar e incremento del valor en los productos que se importan al Perú

2.2.3. MARCO HISTORICO DE LOS TRABAJADORES

2.2.3.1. Orígenes:

Se origina en el seno del Imperio Romano, ya que debido al grado de conocimiento que adquirirían los romanos tanto en la estructuración gubernamental y expansión territorial, a través del Senado empezaron a formular normas civiles contractuales, es a través que nace el concepto de trabajador, está ligada a su continua evolución ha sentado las bases del Derecho al Trabajo. Resulta del análisis del trabajo de *Boza Pro (2014)* respecto a su trabajo en el libro *“Surgimiento, evolución y consolidación de Derecho al Trabajo”*, que ha establecido que es frecuente señalar que el Derecho de los Trabajadores parte de la constatación fáctica de una relación desigual o asimétrica entre trabajador y empleador, por lo que busca, por diversos medios, restablecer el equilibrio o, por lo menos, atenuar la desigualdad existente, se presenta entonces como indispensable el apoyo o protección a una de las partes de la relación: a la objetivamente más débil, por esa razón y dada la implicancia personal del trabajo prestado por cuenta ajena.

No existen antecedentes históricos que puedan establecer que antes de lo establecido por el Imperio

Romano para el mundo occidental, hubiese diferencia entre esclavo y trabajador, ya que el esclavo era considerado jurídicamente como un objeto y propiedad de un dueño, era normal explotarlo hasta su muerte y generar a riqueza a través de ellos; el siglo VI el Imperio debido a su fuerte campaña de expansión territorial y conquista, cada vez tenía menos mano de obra esclava. Así establece *Sanguineti Raymond acorde a su trabajo en “El Derecho del Trabajo como categoría histórica”, determina que el problema social resultante era: Los romanos sin propiedades, pobres o esclavos que habían ganado su libertad arrendaban sus servicios a cambio de dinero, esta nueva actividad ocasionaba problemas, ya que aquellos romanos que trabajaban para otro romano, no deberían tener la misma condición social que un esclavo, más por el contrario deberían ser visto como ciudadanos que ofrecían sus servicios a través de un contrato, así el Senado creó dos tipos de contratos civiles:*

- **Locatio conductio operarum**, a través de esta, el acreedor de la actividad (empleador) conducía al trabajador, lo que se arrendaba era la fuerza de este trabajador y su obediencia, era utilizado para empleos de arado de la tierra y cultivo.

- **Locatio conductio operis**, en este tipo, el empleador (conductor) guiaba y enseñaba mediante sus conocimientos la elaboración de obras al trabajador, era utilizado en actividades artesanales, de herreros, fabricación de muebles a gran escala.

2.2.3.2. Evolución Histórica:

A) En la Edad Media: El feudalismo obligaba a los vasallos a servirle a un monarca, través de la sumisión y lealtad total, aquellos que servían al rey, era reconocidos ante este como sujetos de derecho, pero a cambio se les delegaba obligaciones, como caballeros (defendían el reino), varones (administraban tierras y pagaban impuestos) y clero (administrara la religión a través de iglesia); esta forma de gobierno desapareció debido al abuso de los monarcas y el auge de los mercados de comercio.

B) En la Edad Moderna: Para esta etapa prepondera lo establecido por *Romagnoli (1997)*, en su trabajo de *“El Derecho, el trabajo y la historia”* en el cual establece que a medida de que el trabajador que percibía una remuneración percibió la evolución de un flamante mercado, se adaptó a ese nuevo escenario comercial. Así, los pobladores rurales europeos comenzaron a migrar a las ciudades nacientes, donde

su fuerza de trabajo era demandada en los aparatos productivos del momento: Los talleres artesanos.

C) En la Edad Contemporánea:

La revolución de múltiples países que demandaban igualdad derechos y libertad, nació el capitalismo industrial, este se gestó en varios países. Así también nuevamente *Romagnoli(1997)*, a través de su trabajo en “*El Derecho, el trabajo y la historia*” establece que *las sociedades alcanzaron nuevos sistemas de producción, en los que el progreso de invenciones técnicas impulso el desarrollo de la productividad y, a su vez, minimizaron los costos de producción. Paralelamente, la explotación del trabajo asalariado se produce dentro de grandes unidades productivas que son controladas por los dueños del capital”.*

A pesar de poseer libertad e igualdad de derechos las sociedades se acataron al capitalismo, su nuevo verdugo, ya que a través de este se explotó al pueblo a través de: 1) tasas salarias mínimas; 2) largas jornadas de trabajo; 3) ambientes laborales peligroso e inmundos; y 4) mortandad en los centros de trabajo; estos abusos provocaron huelgas que forzaron al Estado a emitir normas que protejan a los trabajadores, mediante la conformación e institución

de sindicatos de trabajadores de los distintos rubros industriales y comerciales.

2.2.3.3. EVOLUCIÓN EN EL PERÚ

El abuso de los trabajadores ha sido una patología en la historia de los países, para el caso peruano en el siglo XIX, ya existían moderados reclamos por el abuso que se generaba a este sector de la población, estos se satisficieron con el Código Civil de 1852, que regulaba el contrato de locación de servicios, utilizado para dar forma jurídica a la labor de los trabajadores; aun así no era suficiente ya que la tasa de mortandad por accidentes en los centros de labor eran muy altas, en 1911 se promulgó la Ley N°1378 - Ley sobre Responsabilidad del Empleador por los Accidentes de Trabajo, la cual pretendía reducir indices de mortandad y otorgar mejores ambientes laborales.

Acorde a Ulloa Millares (1993) quien a través de investigación en "El surgimiento del Derecho Laboral en el Perú: Una descripción del origen de los principales beneficios sociales para entender su presente y vislumbrar su futuro" estableció una disposición más garantista se encontraba en la Constitución de, aunque en este caso la protección fue más formal que real, pues el desarrollo legislativo de las disposiciones constitucionales fue bastante tardío solo trajo desestabilidad ya que no tuvo

coercitividad al momento de materializarse, nuestro sistema de relaciones laborales se ha perfeccionado bajo dos constituciones sociales de distinta inspiración:

- La Constitución de 1979, aplicaba al Perú el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, y trajo consigo el reconocimiento de los institutos y derechos laborales en el texto de la misma carta magna, sin embargo su aplicación fue ineficiente y defectuosa.
- La Constitución de 1993, redujo los derechos que estaban estipulados en el texto de la carta magna, fruto de una equivocada interpretación del Derecho del Trabajo que establecía que el desarrollo económico del Perú se estancaba al elevar las tasas de remuneración.

2.3. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN:

2.3.1. Remuneración Mínima Vital:

2.3.1.1. Concepto

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) mediante el estudio de “Revisión de la Remuneración Mínimo Vital en el Perú” hecha a través de su Secretaria Técnica, la ha definido como la menor contraprestación fijada con arreglo a Ley a que tiene derecho todo trabajador, que labora una jornada ordinaria de trabajo

completa, de tal forma que le permita cubrir sus necesidades básicas.

2.3.1.2. Características:

La remuneración mínima vital presenta características, estas acorde a los estudios de *Rodríguez y Tello (2011 - 2015) en su investigación "Opciones de Política en el Perú"*, son:

- *Es el monto que se percibe por los servicios brindados de un trabajador, como mínimo.*
- *Se le reconoce a todo trabajador que labora una jornada ordinaria de trabajo.*
- *Es de aplicación obligatoria para el sector empresarial privado del Perú y su análisis, evolución y aumentos son regidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).*
- *Cuando la remuneración es variable, debe garantizarse una cuantía no inferior a la remuneración mínima, en una jornada ordinaria de trabajo.*

A través de distintos aspectos puede tener valores diversos, respecto de la RMV, dentro de los más significativos está el aspecto social, este entiende que la remuneración mínimo vital brinda a quienes la perciben la oportunidad de satisfacer la alimentación de sí mismo y su familia.

La esfera económica puede percibir a la RMV, como aquella que otorga un reconocimiento a la labor de los trabajadores, independientemente si poseen o no instrucción superior, sirve como herramienta de desarrollo que genera igualdad en la distribución salarial y lucha contra los índices de pobreza

2.3.1.3. El Derecho a la Remuneración como Derecho Humano en la Constitución

Reconocida de forma Constitucional, la remuneración es un punto clave para proporcionar a las personas estándares de vida dignos, a través de nuestra investigación determinamos que los derechos humanos, están implícitos en las personas desde su concepción hasta su muerte, ya que generan las condiciones necesarias para que los miembros de una sociedad, no solo puedan tener un desenvolvimiento físico y mental óptimo, sino también para que puedan integrarse de forma productiva a la sociedad, pero ya que las personas somos animales por instinto sociales, es decir que dependemos de desenvolvernos en una colectividad para el máximo aprovechamiento de nuestras capacidades, sería apropiado establecer que las persona son parte fundamental de la sociedad, sobre este razonamiento el *Tribunal Constitucional ha establecido mediante “Sentencia*

de Expediente 11-2002-AI/TC de fecha 10/06/2002” que la persona humana, como titular de derechos, no tiene por qué ser entendida de modo excluyente, o como individuo o como miembro de una comunidad, pues ambas concepciones confluyen en ella.

Las personas nacemos con derechos y estos son inherentes a un ordenamiento jurídico, ya que son base del derecho mismo, entonces al ser los seres humanos dependientes de una sociedad, esta sociedad en su organización cruza por satisfacer las necesidades de los que la componen y es ahí donde generar recursos es básico para este fin, la economía en las sociedades genera índices de desarrollo y estándares de vida en todo tipos de niveles sociales, pero esta economía es impulsada por el trabajo de los seres humanos y por este trabajo es necesario un pago, pero no una cualquiera, sino uno que proporcione a este individuo calidad de vida y acceso a satisfacer las necesidades alimenticias, educativas, de salud, entre otros.

Ya que se viene tratando de establecer el nexo que existe entre el derecho a la remuneración como un derecho humano, es preciso esclarecer lo que entendemos por este último y acorde a la doctrina establecida por *Mesía Ramírez Carlos, en su libro “Derechos a la Persona*

Dogmática Constitucional, del año 2014” la ha definido como: un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.

Palabras como dignidad y calidad de vida son la esencia de los derechos humanos, posibles de lograr a través de una remuneración que se genera en el seno de la economía social a través del mercado laboral, entonces el derecho a la remuneración es un derecho básico y humano, nuestra Constitución declara en su art. 24° que el fin de la remuneración es la de procurar para trabajador y su familia bienestar material, es decir la satisfacción de sus necesidades no solo alimenticias, sino también educativas, de salud, vestimenta, transportes, de recreación y vivienda; el articulado señalado establece que esta remuneración debe ser suficiente y equitativa, pero traducido a la realidad salarial del Perú, las remuneraciones no llegan a satisfacer esto último. *Chanamé Orbe (1997) a través de su obra “Comentarios de la Constitución: Historia-Análisis, Evaluación” ha establecido que toda persona concibiendo la libre elección laboral como el derecho más antiguo que se conoce en las constituciones, puede y tiene la facultad de elegir el trabajo a desempeñar, ya que realiza y*

enaltece a la persona, además de ser la más grande fuente de riqueza.

El pago que se genera por un servicios prestado, se sustenta en herramientas internacionales, que son de acatamiento forzoso para el Perú, como por ejemplo: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece que la remuneración debe garantizar a un hogar calidad de vida; así también está el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que profundiza y promueve una remuneración igualitaria sin ningún tipo de discriminación; entre otros dispositivos proclaman que la remuneración debe otorgar calidad de vida para quien la percibe.

Si bien la remuneración mínima vital, es un tipo de remuneración, entendámosla como una subclase, pero a pesar de ser entendida como el pago mínimo por una actividad, no puede escapar al hecho de que debe otorgar calidad de vida, ya que si no, se desnaturalizaría el concepto de remuneración en sí mismo. La remuneración promedio genera en quien la recibe la oportunidad de cubrir sus necesidades materiales y mejores condiciones de vida, asegurándose de la calidad de vida digna como eje principal; asimismo la remuneración mínimo vital no satisfacera los bienes materiales, pero no puede dejar de

proporcionar calidad de vida digna o se perdería su condición de derecho humano y atentaría contra los derechos fundamentales de la persona, podemos establecer que estos derechos se encuentran interrelacionados, entonces la determinación del monto de la RMV por el Estado debería proporcionar calidad de vida digna ya que es un derecho humano, respaldado por la doctrina, normas nacionales e internacionales y la jurisprudencia.

2.3.1.4. La Remuneración Mínimo Vital en las MYPES:

El mercado laboral privado de las micro y pequeñas empresas (MYPES) emplea a la mayor cantidad de la población económicamente activa (PEA), no solo en el Perú, sino también en el Distrito de Huancayo - Junín, una población cuya mayor fuente de economía nace del comercio. El INEI establece que las MYPES son incapaces de resistir la fuerte competitividad del mercado comercial, ya que muchas de ellas fracasan en sus intentos de mantenerse continuos en su producción, esto se debe a la falta de capital de inversión, falta de asesoramiento empresarial e incentivos inaccesibles por parte del Estado.

Las MYPES brindan bienes y servicios de distinta clase a la población, acorde a las exigencias del mercado, su estructura interna está encabezada por el empleador

(dueño de la MYPE), seguida de los trabajadores que operan en ella, claro este trabajo genera para estos una remuneración, remuneración que para el sector privado la tasa mínima fijada por el Estado a pagar es de S/.850 soles, la cruel realidad nacional es que en muchas de las MYPEs, no se remuneran a los trabajadores de acuerdo a las disposiciones estatales, de esta manera se atenta contra el derecho a la remuneración establecida por la Constitución.

Existe la capacidad de las MYPEs de flexibilizarse a las innovaciones y exigencias del mercado y generar empleos con remuneraciones que brinden calidad de vida, el problema es que no existe una cultura de responsabilidad empresarial, ya que con el fin de evitar pagar impuestos y evadir fiscalizaciones, muchas de ellas ven una ventaja estar sumergidas en la informalidad, haciéndolas no visibles a los ojos del Estado y muchos menos posible regular los derechos de los trabajadores de estas; antes de continuar y a pesar de haber ya descrito muchas de las características de las MYPEs, es necesario conceptualizarla acorde al *“Texto Único Ordenado de la Ley N° 28015 – Ley de la Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña empresa y del Acceso al Empleo Decente, modificado por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE y la Ley N°*

30056", como aquellas unidades económicas que realizan actividades de producción, extracción o brindan servicios bajo cualquiera de las formas de organización empresarial.

Para ahondar en las características legales de esta, las MYPEs guardan su naturaleza principal en generar ventas anuales no superiores a 150 UIT, ya en la descripción de la realidad problemática de la presente Tesis se estableció que para el año 2016 se determinó que las MYPEs representaban el 99.3% del conjunto de firmas empresariales en el Perú, acorde al Anuario Estadístico Industrial, Mipyme y Comercio Interno – 2016, Ministerio de la Producción; se dedican a actividades de comercio, servicios, manufactura, construcción, agropecuarios, minería, pesca, entre otros.

Al encabezar aquella área que mayor fuente de trabajo genera, no podemos disfrazar que tal fuerza laboral empleada, ve sus derechos laborales transgredidos, esto se hace posible a través de los dueños de las MYPEs, empresarios para el mejor aprovechamiento de sus recursos siempre tratan de negociar la remuneraciones de los trabajadores por debajo de los S/.850 soles y vetar otros derechos labóreles, para reducir gastos, reinvertirlos o conservarlos y generar riqueza a expensas de estos; entonces podemos ver que el derecho a la RMV es el primero de muchos en ser transgredidos, los trabajadores

por el temor de perder su trabajo muchas veces se someten a las imposiciones de sus empleadores, así también esto da cabeza a que la remuneración no satisfaga sus necesidades más básicas, más aun en el escenario económico del país, el cual periódicamente se incrementa el precio de los productos alimenticios, lo cual empeora aún más la condición ya vulnerable de estos individuos. Uno de los principales problemas detectados a través de nuestro estudio y que ocasiona que las MYPEs exploten de forma degenerada a sus trabajadores es la informalidad laboral, lamentablemente en el Perú más del 70% de las MYPEs se encuentran pululando en la informalidad laboral, hacen a través de este proceso que los índices de pobreza suban a las nubes, ya que si bien por un lado generan empleos, pero estos empleos no reúnen las condiciones básicas que aseguren una remuneración digna, más por el contrario en la informalidad laboral se somete a los trabajadores a una labor clandestina con pagos extremadamente bajos, por debajo de la RMV, acorde a la realidad de la Región Junín, la Cámara de Comercio de Huancayo determino que existen 193.047.00 MYPEs, de los cuales 56.924.00 son formales, se puede apreciar que la informalidad es uno de los principales factores riesgo que impiden el acceso a la remuneración mínimo vital por parte de los trabajadores,

eso sin tener en cuenta de que esta RMV, no es suficiente para cubrir las necesidades de la Canasta Básica de alimentos de una persona y su familia.

2.3.2. CANASTA BÁSICA FAMILIAR:

2.3.2.1. Concepto

Acorde al Compendio Estadístico Nacional 2011 establecido por el INEI respecto a los estudios de “Medición de la Pobreza y la Canasta Básica Familiar” ha sido definida como conjunto de productos que cubren las necesidades nutricionales mínimas de la población, los cuales son seleccionados de acuerdo a su aporte calórico y frecuencia de consumo, expresados en cantidades que permiten satisfacer, por lo menos, las necesidades de un individuo promedio de una población de referencia, incluyéndose también otras necesidades básicas (educación, transporte, salud, comunicación, etc.

A través del INEI se hace anualmente una evaluación de la canasta básica familiar (CBF), la cual determino para el año 2017 estar valorizada en S/.1515 soles, esta se encuentra compuesta por 532 productos destinados esencialmente a satisfacer las necesidades alimenticias de las familias, los alimentos que la componen

deben de dotar de grasas, proteínas, carbohidratos y azucares.

2.3.2.2. La Canasta Básica Familiar en el Perú

Cubrir los alimentos para una familia promedio hoy en día en el Perú se ha vuelto una tarea compleja, ya que como determinamos en el párrafo precedente que el monto de la CBF está fijado en S/.1515 soles, es decir para una familia compuesta por 04 personas, necesitaría por persona S/.378.75 soles para cubrir únicamente sus necesidades alimenticias, en este contexto, el costo de vida es una realidad que no está al alcance de muchas familias, debido a que depende de la suma de dinero que pueda obtener una familia para satisfacer sus necesidades, a través del Gobierno Central no se le da la importancia que requiere evaluar soluciones viables a la brecha entre lo que una persona gana con una remuneración mínimo vital y lo que cuesta llegar a sumir el costo de la canasta básica familiar, más aun cuando de estos 532 productos que la integran, entre ellos los más destacados son: las carnes, cereales, frutas, legumbres, verduras, lácteos, etc.; se tiene estimaciones acorde al Ministerio de Agricultura que en un 70% de los productos son generados debido a la cosecha en los valles del país, el trabajo del campesinado

tomar gran valor, ya que es a través de esta agricultura se hace posible componer la CBF.

La pobreza latente en un gran sector social del país llega a coronarse como un fenómeno que al chocar con la CBF, establece su absorción, únicamente si dos miembros de una familia trabajasen, por otro lado no solo las necesidades alimenticias deberían ser satisfechas y estar consideradas en este concepto de CBF, ya que la remuneración mínima que perciben los trabajadores no va toda dirigida en la ingesta de alimentos, sino que se distribuye en otros gastos, como la educación, salud, entre otros; haciendo que cada vez quede menos que gastar en necesidades básicas, el INEI ha establecido a través de la Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2016, que de 700 mil hogares, se obtuvieron resultados de que 1'197.000 personas no pueden asumir el costo de la CBF, esta realidad no solo trae como consecuencia el auge de la pobreza, sino que también actúa como foco de enfermedades como la anemia, que ataca principalmente a los menores de edad quienes al no tener una dieta rica en vitaminas y proteínas, no desarrollan sistemas inmunológicos fuertes y son propensos a un desarrollo deficiente.

Año tras año, el monto de la CBF evoluciona dependiendo del cambio de los precios en el mercado, no se puede hablar de una CBF que sea estática en el tiempo, estos cambios en el Perú van ligados, a factores:

- **Internos**, como huelgas de los sectores agrícolas del país, ya que al detener su producción generan demanda de productos y el valor de los mismos se incrementa en el mercado, la inflación de la moneda también contribuye al incremento de los precios.
- **Externos**: la elevación del precio del barril de petróleo, el valor fluctuante del dólar y la importación masiva de productos extranjeros, entre los más resaltantes.

2.3.2.3. La Remuneración Mínimo Vital y la Canasta Básica Familiar en las MYPES

Existe en el aparato gubernamental del Estado una disputa eterna y una brecha demarcada entre ambos conceptos, por un lado la RMV valorizada en S/.850 soles y por otro lado la CBF valorizada en S/.1515 soles, puede determinarse una diferencia de S/.665 soles; amabas se complementan pero no guardan relación de semejanza, la realidad del Perú a pesar de estar posicionada dentro de Latinoamérica como uno de los países que tiene la brecha más corta entre ambas cantidades es que, el acceso a un

empleo que remunerere con el mínimo vital dentro del sector de las micro y pequeñas empresas es algo difícil de lograr, ya que estas tienden a pagar por debajo de lo normado, haciendo imposible que solo un miembro de la familia que trabaja pueda proporcionar acceso a la CBF, este escenario se vuelve aún más complejo si tomamos en cuenta la remuneración de las MYPEs informales.

La RMV está lejos de satisfacer los requerimientos de la CBF ya que lo que se remunera no alcanza para una debida ingesta de alimentos, un gran sector de la población estima que si el monto de la RMV se incrementase en S/.1515, esta sería capaz de satisfacer el acceso a la CBF, pero como opción de solución no es viable, ya que lo único que se lograría sería una apariencia engañosa, que en el papel brindaría mejores accesos a un salario satisfactorio y equitativo como manda la Constitución, pero en la realidad se empeorarían los indices de la informalidad (el principal problema de que las MYPEs no remuneren con el mínimo vital), como consecuencia de los sobrecostos remecerían la economía de las MYPEs llevando a muchas a la bancarrota.

2.3.3. EL TRABAJADOR

2.3.3.1. Concepto

Es toda personas física, varón o mujer que posee la mayoría de edad y presta sus servicio a un empleador a cambio de dinero, bajo la dirección y dependencia de este último, así también es aquel individuo integrante de la población económicamente activa de una sociedad.

Los trabajadores forjan la fuerza laboral de una sociedad, ya que el servicio que realizan es productivo, lícito y genera un valor económico, ya sean en los distintos tipos niveles que existen, tanto como profesionales, técnicos u de oficios, para el sector público, son denominados como servidores o funcionarios públicos y para el sector privado como empleados. Este trabajo muestra ciertas particularidades que lo caracterizan: i) en la relación jurídica de trabajo se crea la subordinación al empleador, ii) se establece la ajenidad de las cosas que emplea para su trabajo, iii) la actividad guardaría como objetivo un propósito económico, y iv) en esta relación laboral el producto que genera el trabajador es para el beneficio del empleador. Entonces se puede deducir que los trabajadores son la célula de la sociedad que promueve el desarrollo de la economía peruana y son direccionados

por sus empleadores (ya sean personas naturales o jurídicas).

2.3.3.2. La Remuneración Mínimo Vital de los trabajadores en el Perú.

Para tratar este tema, es necesario aclarar que la RMV (S/.850 soles) que establece el estado es de aplicación para el sector empresarial privado, como se ha hecho evidente a lo largo de la investigación de la Tesis, este derecho de acceso a la remuneración en las micro y pequeñas empresas se ha visto violado por parte de los empleadores, el Estado conector de este tipo de transgresiones ha creado para el resguardo de los trabajadores, Instituciones estatales que se encargan de velar por el cumplimiento del derecho remunerativo mínimo, entre otros derechos laborales. Los Gobiernos Regionales a tienen la competencia de ejecutar dentro de sus territorios la inspección de las microempresas a efectos de su formalidad y cumplimiento de remisión de contratos laborales que cumplan las normativa y los beneficios de los trabajadores (inmerso en estos derechos el acceso a la RMV), no obstante el Gobierno Central para una administración más eficiente de la fiscalización del sector sociolaboral ha creado la SUNAFIL – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, por la

cual esta entiende la labor de la inspección en el trabajo como una que abarca a todos aquellos empleadores obligados o responsables del cumplimiento de las normas en materia laboral, independientemente sean personas naturales o jurídicas, ya sean del sector público o privado; es decir la SUNAFIL brinda la oportunidad de supervisar que los derechos de los trabajadores sean de estricto cumplimiento como lo establece el ordenamiento jurídico del Perú, herramienta que cobra gran importancia en toda cuenta que incluye dentro de sus inspecciones a los trabajadores de las MYPEs.

Aun así con los esfuerzos que hace es Estado en el resguardo de los derechos de los trabajadores, la SUNAFIL tiene la ardua tarea de inspeccionar condiciones de trabajo, pero sus esfuerzos pueden verse estancados cuando choque con el principal factor de riesgo que ocasiona que las MYPEs no remuneren de forma adecuada a sus trabajadores “la informalidad laboral”, esta es catalogada como una patológica imperante en las MYPEs del Perú, generada producto de la inestabilidad laboral que invade al país, de la mano con la competitividad del mercado moderno, esta informalidad a la actualidad no ha podido ser frenada de forma eficaz, ya que año tras año se evidencia mayor informalidad, y es un campo en el que los estudios por parte del Estado están

excluidos, reflejando así Informes Anuales Estadísticos poco congruentes con la realidad nacional.

2.3.3.3. La Organización Internacional del Trabajo como respaldo de los Derechos de los trabajadores:

Esta organización protectora de los derechos del trabajo fue creada en 1919, posterior a la Segunda Guerra Mundial, la cual reflejaba un fuerte ardid de justicia social debido a la desmedida explotación de los trabajadores de aquella época.

La globalización mundial de los años 1990 generó nuevos indicios de explotación que no habían sido contemplado antes, esta acarreo una serie de protestas que hicieron que en las reuniones de los países integrantes de la OIT naciera una intranquilidad de que era vital adoptar nuevas medidas de protección a los trabajadores, ya que con la evolución del mercado internacional y la creación de nuevos mercados en expansión, estas en su desarrollo atropellaban a los trabajadores, por otro lado los cambios a los cuales los países integrantes de la OIT se habían adherido, no estaban siendo respetados, a tal grado que en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998 se hizo una Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, se estableció que los países miembros de la

OIT que se habían comprometido a reconocer principios y derechos para los trabajadores a través de convenios básicos e internacionales, guardaban a través de ellos la obligación de promoverlos y materializarlos a través de sus dispositivos legislativos, aun así no hayan sido ratificados.

Fue un hecho trascendental y sin precedentes de beneficio valiosísimos para los derechos laborales y su promoción, ya que a pesar de que la OIT no tiene un carácter coercitivo en los países que son miembros, tuvo valor de llamada de atención severa para estos, sobre la responsabilidad que tenían y a la cual se habían ya comprometido para con el derecho laboral internacional dentro de la economía globalizada.

El efecto más significativo que se generó fue de crear un aparato dentro de la OIT que pudiera hacer seguimiento a la aplicación de los Convenios a los cuales se habían ya comprometido y también para los que se efectuasen en el futuro, este seguimiento se materializaría en la labor de que los países que son miembros deberían de elaborar informes anuales a la OIT respecto al avance que tenían en la implementación y respeto convenios ratificados, como los que no fueron ratificados sobre los derechos internacionales de los trabajadores, en miras a la búsqueda de una vida digna para estos.

2.4. MARCO CONCEPTUAL:

En esta parte del trabajo de investigación se reúne la terminología necesaria para una mejor apreciación y comprensión del trabajo:

- **Asalariado:** Se entiende por este a toda persona natural que percibe un beneficio económico como retribución de la actividad que realiza en un centro de trabajo.
- **Calidad de Vida:** Es entendida como el bienestar en todas las etapas de una persona, atendiendo básicamente a la generación de situaciones que buscan satisfacer las necesidades básicas de un individuo, ya sean materiales: alimentación y vestimenta, sociales: trabajo, educación, salud y seguridad.
- **Devaluación:** Reducción de la valía de la moneda nacional en comparación con las monedas extranjeras.
- **Empleador:** Son aquellas personas que tienen el poder por su posición de contratar a una o más individuos para que laboren para ellos, por el tiempo determinado.
- **Informalidad laboral:** personas jurídicas económicas no lícitas que ofrecen bienes o servicios con la finalidad de generar empleo y lucro.
- **Inflación:** Es el incremento incesante de los precios de los bienes y servicios en una línea de tiempo constante.
- **Jornada de trabajo:** acorde al ordenamiento jurídico laboral, es la duración máxima de labor diaria de un individuo.

- **Jurisprudencia:** Estudio de las prácticas del derecho, a través de las sentencias establecidas por los tribunales y jueces, cuyo acatamiento es forzoso y vinculante para casos análogos.
- **Población Económicamente Activa (PEA):** Es el grupo de personas de una colectividad que despliegan actividades profesionales, técnicas, comerciales y crean un ingreso periódico a raíz de su labor.
- **Trabajador:** individuo que suministra a otra, física o intelectual, un trabajo personal dependiente.

2.5. MARCO LEGAL:

Es preciso establecer las normas o dispositivos legales nacionales e internacionales sobre los cuales se centra el estudio de la presente Tesis:

2.5.1. Internacional:

2.5.1.1. Los Convenios de la Organización Internacional del

Trabajo (OIT):

A) “El Convenio 26 sobre Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en las Industrias”, ratificado por el Perú, beneficia a los trabajadores de industrias a domicilio con salarios sumamente bajos.

B) “El Convenio N° 131 de Protección a los trabajadores contra salarios excepcionalmente bajos de la OIT”, no ratificado por el Perú, determina que los salarios mínimos

deben ser parte de una política, que sirva como arma de protección social a los trabajadores y sus familias.

2.5.1.2. “La Declaración Universal de Derechos Humanos: Artículo 23°, numeral 3) *determina que todo individuo que realiza una labor tiene derecho a recibir una remuneración equitativa y satisfactoria, que le garantice a él y a su hogar, una vida acorde a la dignidad humana.”*

2.5.1.3. “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Artículo 7° *establece que los Estados partes reconocen el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y una remuneración que brinde condiciones de existencia digna para ellos y sus familias”.*

2.5.2. Nacional:

2.5.2.1. “La Constitución de 1993: Artículo 24°: *El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.”*

2.5.2.2. “Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 6°: *Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de*

lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie...”.

2.5.2.3. “Decreto Supremo N° 005-2016-TR: Artículo 1° dispone incrementar en S/. 100 soles la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, ascendiendo a la suma de S/. 850 soles”.

2.5.2.4. “La Ley de Organización y Funciones del Ministerio Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE (Ley N° 29381): El numeral 7.9 del artículo 7º, Fijar y aplicar los lineamientos para la política de remuneraciones mínimas, en el marco de lo dispuesto por el artículo 24 de la Constitución Política del Perú”.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN:

3.1.1. Método Histórico:

Es necesario saber la evolución de la Remuneración Mínimo Vital, la Canasta Básica Familiar y los trabajadores de las MYPEs, para identificar las conexiones históricas entre ellas, por tal razón, se empleara el método histórico para examinar los cambios y desarrollo en distintos periodos en el contexto económico del Perú, a través de esto generaremos información lógica y fiable.

3.1.2. Método Descriptivo:

Este método obtiene datos relevantes para entender los nexos y aspectos de los fenómenos que son objeto de estudio. Acorde a lo establecido por Sampieri, R., en su trabajo denominado *“Metodología de la investigación”*, establece que el fin principal de este método es investigar y suministrar un buen registro de hechos que tienen lugar dentro de esa realidad y que la definen o caracterizan sistemáticamente.

Así al emplear el método descriptivo en la presente investigación se centró en la exposición de la distribución existente de variables, ya que esta Tesis contiene tres variables, se describió toda la información fiable y actualizada con relación a ellas, siendo el objetivo la recopilación de datos precisos y sistemáticos que pueden utilizarse en promedios, frecuencias y cálculos estadísticos similares.

3.1.3. Método Deductivo:

Mediante el análisis de Ramón Ruiz establece a través de “El Método Científico y sus etapas - 2007”, que la deducción es el método que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares. Por tanto es claro que tenemos que llegar a conocer las primeras premisas mediante la inducción; porque el método por el cual, hasta la percepción sensible implanta lo universal, es inductivo.

En la Tesis demostramos de forma interpretativa, mediante la lógica pura, la conclusión en su totalidad a partir de unas premisas las cuales fueron obtenidas como consecuencia de un estudio de la Remuneración Mínimo Vital y La Canasta Básica Familiar en el Distrito de Huancayo 2017; entonces la finalidad de nuestra investigación descriptiva se basó en llegar a comprender los escenarios, tradiciones y actitudes sobresalientes mediante de la descripción puntual de las actividades, objetos, procesos y personas, nuestro fin no se limitó a la recopilación de información, sino al pronóstico e individualización de las conexiones que militan entre nuestras variables. Se recogió información ligada a nuestra hipótesis, se exhibió y resumió la información de forma escrupulosa y después se examinó cuidadosamente los resultados.

3.1.4. Método Inductivo:

Este método se empleó cuando se procesaron y se analizaron la información emanada de las preguntas aplicadas y la interpretación de los datos, para el caso concreto de la presente Tesis el análisis gira en torno a los trabajadores de las MYPEs del Distrito de Huancayo 2017, La forma de razonamiento al deducir una cosa de otra, encaminar a una conclusión y el sustento de los datos que se puedan obtener es el análisis de hechos concretos.

3.1.5. Método Interpretativo:

Método empleado esencialmente para lograr procesar, analizar y explicar lo prescrito por las normas, decretos, reglamentos y otros, concernientes al tema materia de investigación, de nuestro ordenamiento jurídico, así también para la presente Tesis es resultado de la interpretación de los datos obtenidos productos de la investigación realizada y el análisis.

3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN:

La presente Tesis fue abordada forma sistemática, crítica, reflexiva y controlada que nos brindó la oportunidad de descubrir nuevos datos y hechos.

Es una Investigación básica, pues hace empleo de la referencia que se puntualiza en la información existente para buscar y encontrarle un aporte adicional en este campo. Así la Tesis tuvo como objetivo incrementar los conocimientos científicos acerca de la Remuneración Mínima Vital y la Canasta Básica Familiar en las MYPEs del Distrito de Huancayo 2017 causando así un progreso en la en este campo con la finalidad de desarrollar contrastes del escenario social.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

3.3.1. Descriptivo:

Es también conocida como investigaciones diagnósticas, buena parte de lo que se escribe y estudia sobre la Remuneración

Mínimo Vital y La Canasta Básica Familiar de las MYPEs en el Distrito de Huancayo 2017, se centra en este tema y no aborda otros aspectos fuera de este nivel. Consiste, primordialmente, en determinar esta realidad concreta exteriorizando sus aspectos más diferenciadores.

La finalidad en nuestra Tesis radicó en alcanzar a conocer los escenarios, costumbres y cualidades sobresalientes que ocasionan un contraste en la cuantía de la Remuneración Mínimo Vital y la Canasta básica familiar en las MYPEs mediante la representación puntual de las actividades, objetos, procesos, personas y dificultades en el escenario empresarial laboral del Distrito de Huancayo. La tesis no se restringió únicamente en la obtención de información, sino a la deducción y caracterización de las relaciones que concurren entre las variables de la presente tesis sobre la base de la hipótesis y el resumen de los datos de modo escrupuloso con ayuda del análisis de los resultados, con el objetivo de desenvainar información nueva y significativas que favorezcan a la comprensión del tema.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

La Tesis, debido a su naturaleza de investigación no experimental, se la optado por el diseño transeccional **descriptivo**, Ruiz (2007) ha establecido a través de su obra *“El Método Científico y sus etapas”* que dicho diseño descriptivo implica la tarea de observar y describir el comportamiento del objeto de estudio sin tratar de alterar su naturaleza, representa una visión dirigida a dar datos particulares invaluable e

imposibles de ser identificados de forma superficial, con la finalidad investigar las características que relacionan las variables de nuestra investigación como son: la Remuneración Mínima Vital, la Canasta Básica Familiar y los Trabajadores de las MYPES. El procedimiento en hacer uso de datos recolectados mediante una Encuesta de campo a las diversas MYPES del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017, estructurando preguntas que tratan de reflejar la realidad salarial y condiciones de acceso a alimentos de los trabajadores.

3.5. POBLACION Y MUESTRA:

3.5.1. Población:

La población fue basada en 135 trabajadores de las MYPES formales o informales del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017, la cual representa la mayor fuente de trabajo en una sociedad eminentemente comercial como el Distrito de Huancayo.

3.5.2. Muestra:

El tamaño de la muestra se halla con la siguiente formula estadística:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N = tamaño de la **población**,

Z = nivel de confianza,

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Se obtiene la muestra de 100 trabajadores del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017.

3.6. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN:

3.6.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Las técnicas son aquellos procedimientos operativos o mecanismos que permiten recoger información necesaria de la muestra y ayudaran a la mejor comprobación de nuestra hipótesis.

- **Técnica:**

- La Observación.
- Fichas de investigación.
- Software de apoyo en el procesamiento de datos.

- **Instrumento:**

- Encuesta, la cual está conformada por 11 preguntas.

3.6.2. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:

Para el procesamiento de datos se emplearon técnicas descriptivas:

- **Técnicas descriptivas:** Se hará el empleo de cuadros de barras y gráficos de porcentajes con la utilización del programa SPSS V21

para efectos de procesamiento de la información recolectada producto de la encuesta.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Abarca el análisis hecho sobre el procesamiento de los datos de la Encuesta realizada a 100 trabajadores de las MYPES en el Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017, el cual través de cuadros y gráficos pasamos a detallar:

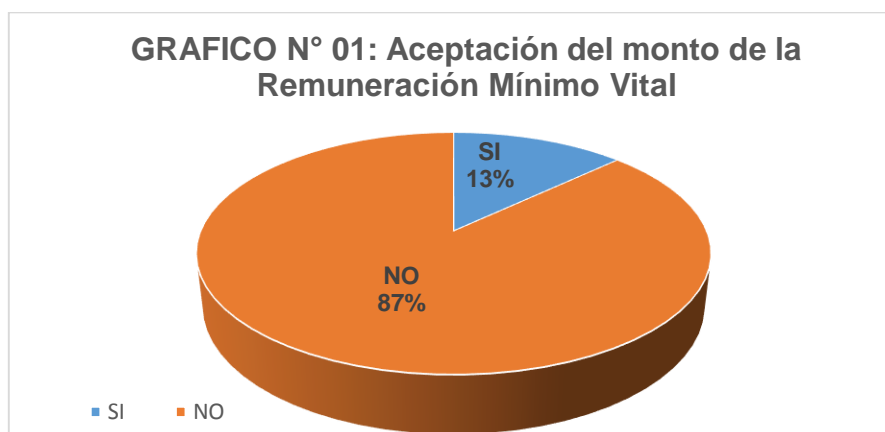
CUADRO N° 01: Aceptación del monto de la RMV

Pregunta N° 01: ¿Está de acuerdo con el monto actual de la Remuneración Mínimo Vital?

ACEPTACIÓN DE RMV	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	13%
NO	87	87%
TOTAL	100	100%

En el siguiente cuadro se detalla el grado de aceptación de la Remuneración Mínima Vital por parte de los trabajadores de las microempresas y pequeñas empresas (MYPEs).

GRAFICO N° 01: Aceptación del monto de la RMV



En el gráfico N°1, podemos observar que el 13% de la muestra total está de acuerdo con el monto actual de la Remuneración Mínima Vital, mientras que el 87% no está de acuerdo, se establece así el rechazo a los S/. 850 (RMV al 2017) debido a la insuficiencia para cubrir necesidades vitales de los trabajadores del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017.

CUADRO N° 02: Montos Mensuales Percibidos

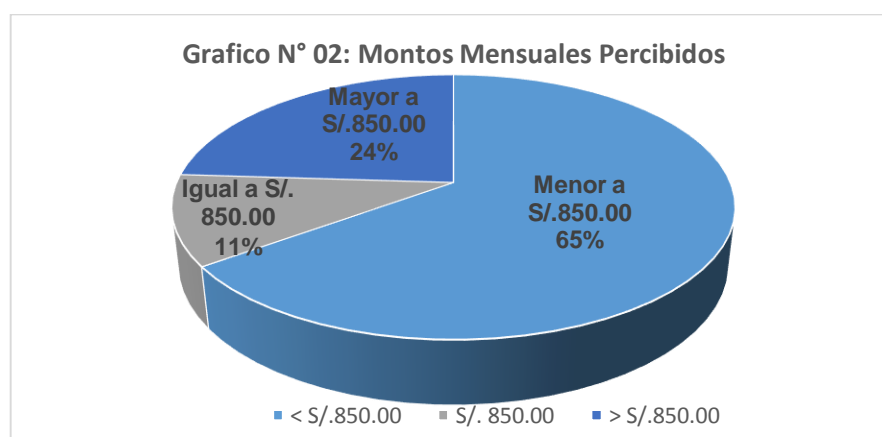
Pregunta N° 02: ¿Cuál es el monto de la remuneración que Ud.

Percibe al mes?

MONTOS PERCIBIDOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menor a S/.850.00	65	65%
Mayor a S/.850.00	11	11%
Igual a S/.850.00	24	24%
TOTAL	100	100%

En el siguiente cuadro se detalla las remuneraciones mensuales que perciben los trabajadores de las microempresas y pequeñas empresas (MYPEs), los cuales se dividen en tres tipos remunerativos.

GRAFICO N° 02: Montos Mensuales Percibidos



En el gráfico N°2, podemos apreciar que el 11% de la muestra total percibe una remuneración de 850.00 soles, el 24% percibe una remuneración mayor a 850.00 soles y el 65% percibe una remuneración menor a 850.00 soles (RMV al 2017); un 65% de la población del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017 recibe menor a la RMV así se establece la transgresión de la misma.

CUADRO N° 03: Tipo de empresa en la que labora el trabajador

Pregunta N° 03: ¿En qué tipo de empresa trabaja Ud.: una microempresa o pequeña empresa?

TIPO DE EMPRESA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MICRO	99	99%
PEQUEÑA	1	1%
TOTAL	100	100%

- En el siguiente cuadro se detalla la cantidad de trabajadores que laboran dentro de las microempresas y las pequeñas empresas.

GRAFICO N° 03: Tipo de empresa en la que labora el trabajador



En el gráfico N°3, podemos apreciar que el 99% de la muestra total trabaja en las microempresas y que tan solo el 1% trabaja en la pequeña empresa, es preciso establecer que ambas integran las MYPEs, pero se diferencian en las ventas anuales que pueden generar, siendo la pequeña empresa quien más productividad puede generar, pero el sector en que menos se emplean los trabajadores del Mercado Modelo.

CUADRO N° 04: Función de la empresa del trabajador

Pregunta N°04: ¿A qué se dedica la empresa en la que Ud., trabaja?

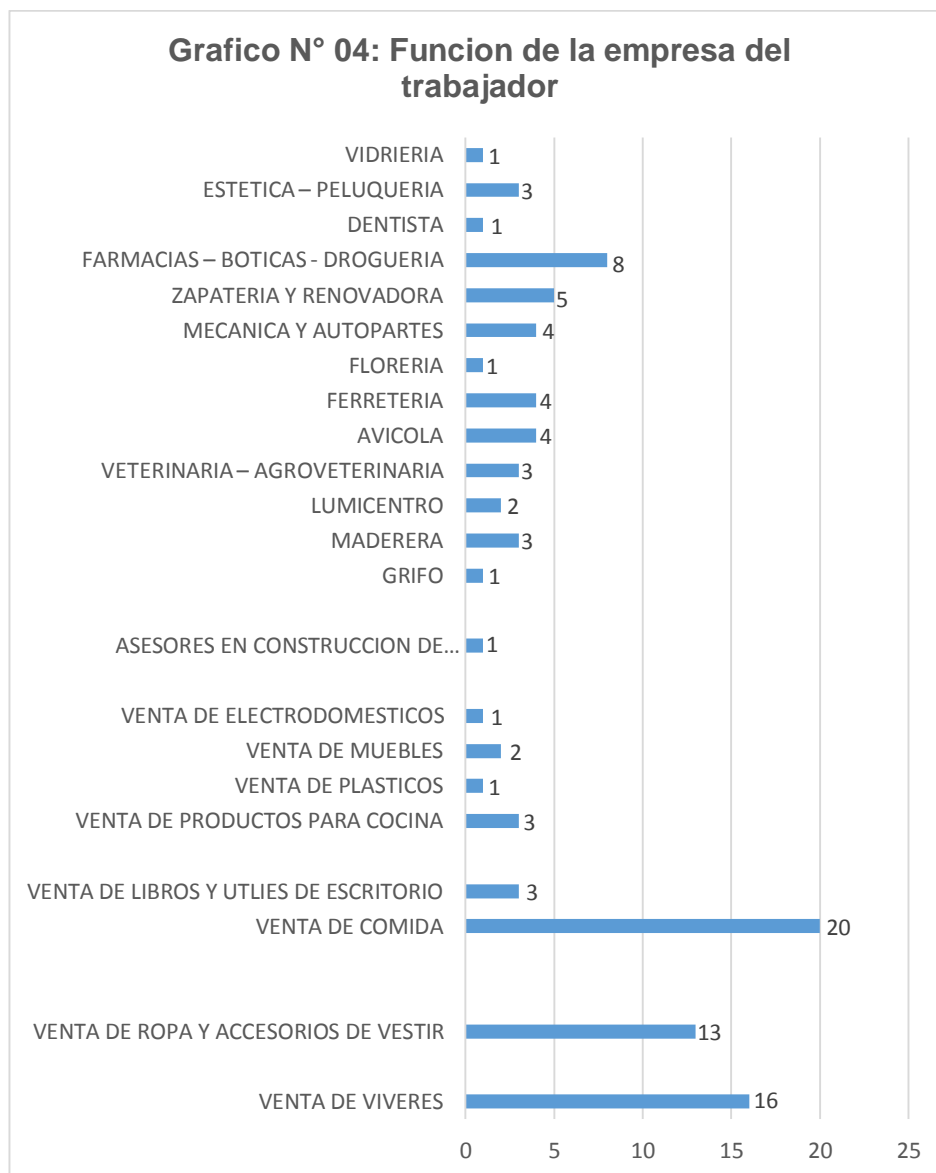
FUNCIÓN DE LA EMPRESA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
VENTA DE VIVERES	16	16%
VENTA DE ROPA Y ACCESORIOS DE VESTIR	13	13%
VENTA DE COMIDA	20	20%

VENTA DE LIBROS Y UTLIES DE ESCRITORIO	3	3%
VENTA DE PRODUCTOS PARA COCINA	3	3%
VENTA DE PLASTICOS	1	1%
VENTA DE MUEBLES	2	2%
VENTA DE ELECTRODOMESTICOS	1	1%
ASESORES EN CONSTRUCCION DE INMUEBLES	1	1%
GRIFO	1	1%
MADERERA	3	3%
LUMICENTRO	2	2%
VETERINARIA – AGROVETERINARIA	3	3%
AVICOLA	4	4%
FERRETERIA	4	4%
FLORERIA	1	1%
MECANICA Y AUTOPARTES	4	4%
ZAPATERIA Y RENOVADORA	5	5%
FARMACIAS – BOTICAS	8	8%
DENTISTA	1	1%
PELUQUERIA	3	3%
VIDRIERIA	1	1%
TOTAL	100	100%

En el siguiente cuadro se detalla los rubros comerciales a los que se dedican las MYPES del Mercado Modelo de Huancayo 2017 en los trabajadores que se encuestó, se puede apreciar que en total se encontraron 22 rubros comerciales distintos de los cuales los más usuales son: al 20% venta de comida, al 16% venta de víveres, al 13% venta de ropa, al 8% farmacias-boticas y al 5% zapaterías-renovadoras del calzado. Estos datos sirven para saber el tipo de trabajo en que se

subsume la PEA e identificar las labores comerciales que ejecutan, en que frecuencia y grado de repetitividad.

GRAFICO N° 04: Función de la empresa del trabajador



En el gráfico N°4, podemos observar que del 100% de trabajadores encuestados de las microempresas y las pequeñas empresas (MYPES) de la muestra que se hallaron 22 rubros comerciales distintos, los cuales son: 1 de Vidriería, 3 son estéticas – Peluquerías, 1 es de Dentista, 8 son Farmacias – Boticas - Droguerías (venden medicamentos), 5 son de

zapaterías – renovadoras, 4 son de mecánicas y autopartes, 1 es de Florería, 4 son de ferreterías, 4 son de avícolas, 3 son de veterinarias – agro veterinarias, 2 son de lumicentros, 3 son de madereras, 1 es de grifo, 1 es de asesores de construcción de inmuebles, 1 es de venta de electrodomésticos, 2 son de venta de muebles, 1 es de venta de plásticos, 3 son de venta de productos de cocina, 3 son de venta de libros y útiles de escritorio, 20 son de venta de comida (pollerías, chifas y restaurantes), 13 son de venta de ropa y accesorios de vestir y 16 son de ventas de víveres. Se establece así los tipos de microempresas en los que se emplean los trabajadores del Mercado Modelo de Huancayo.

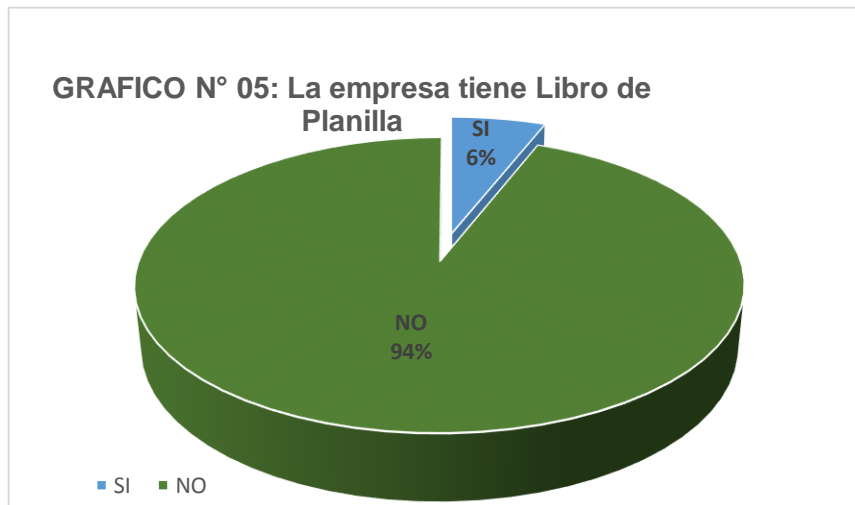
CUADRO N° 05: La empresa tiene Libro de Planillas

Pregunta N° 05: ¿Ud., sabe si en la empresa en la que trabaja llevan libros de planilla?

LIBRO DE PLANILLAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	6%
NO	94	94%
TOTAL	100	100%

En el siguiente cuadro se detalla si la microempresa o la pequeña empresa (MYPES) tienen libros de planillas, ello para determinar la formalidad de la misma, debido a que el Libro de Planillas es un registro contable que permite guardar la información de la relación de los trabajadores con la empresa, consagra en ella el pago de su remuneración y pago de beneficios laborales, Este libro de Planillas debe ser legalizado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

GRAFICO N° 05: La empresa tiene Libro de Planilla



En el gráfico N°05, podemos apreciar que el 94% de la muestra total desconoce si la MYPE lleva un Libro de Planillas; mientras que el 6% tiene conocimiento de que la empresa en la que trabaja se lleva un Libro de Planillas, a través de la deducción podemos establecer que existen indicios fuertes de informalidad laboral al nivel de nuestra Encuesta, pudiendo fijarse de forma preliminar el grado de informalidad laboral al 94%.

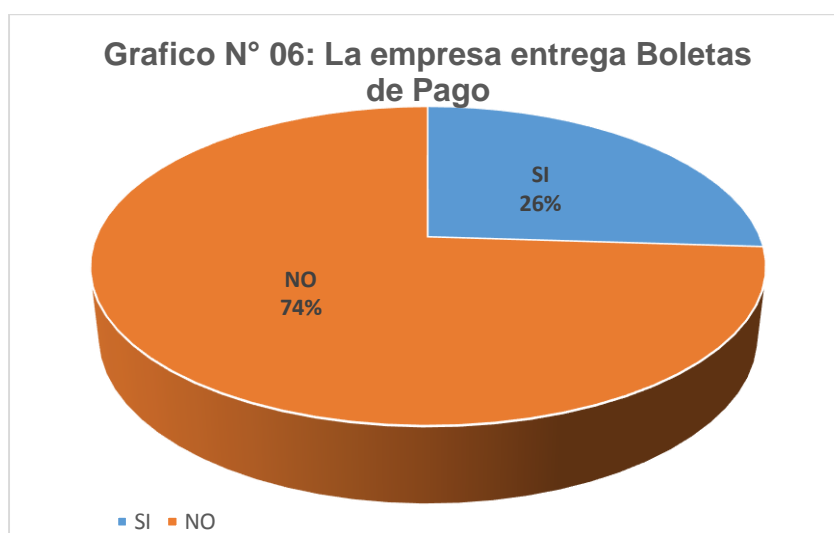
CUADRO N° 06: La empresa entrega Boletas de Pago

Pregunta N° 06: ¿Su empleador le entrega una boleta de pago cuando le remunera por su trabajo?

ENTREGAN BOLETA DE PAGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	26%
NO	74	74%
TOTAL	100	100%

En el siguiente cuadro se detalla si a los trabajadores de las empresas (microempresas o pequeñas empresas – MYPES) se les entregan boletas de pago por sus labores, resulta vital ya que esta boleta de Pago constituye por sí mismo como un medio de prueba de la relación laboral del trabajador con su empleador, medio a través del cual se reconoce su derecho a la RMV, beneficios laborales y el grado de formalidad de la MYPE.

GRAFICO N° 06: La empresa entrega Boletas de Pago



En el gráfico N° 06, podemos observar que el 26% de la muestra total le entregan boletas de pago al momento en el que le remuneran, del mismo modo el 74% afirma que no le entregan boletas de pago. Podemos deducir de este resultado que el 74% no tiene como probar su relación laboral para con su empleador y la MYPE, por ende la remuneración que perciben es menor a la RMV, ya que la tasa de informalidad se ve reflejada también en ese 74%, por constituir una obligación de las MYPE´s otorgar a sus trabajadores boletas de pago.

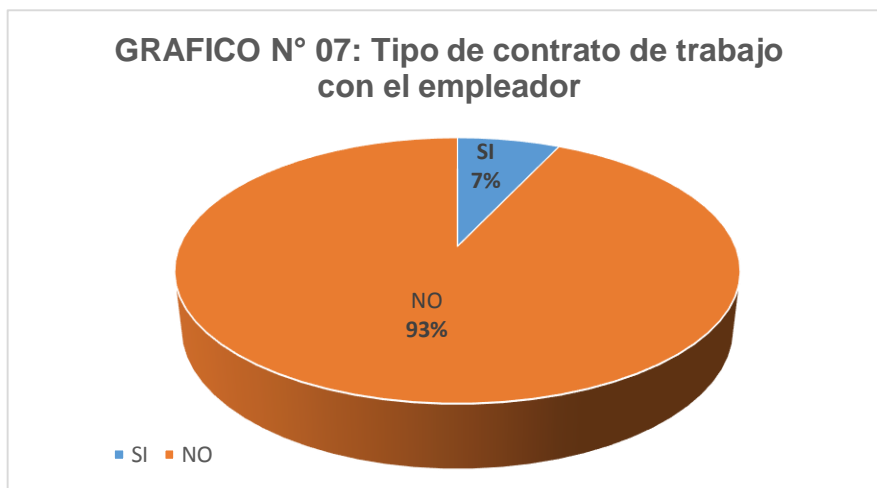
CUADRO N° 07: Tipo de contrato de trabajo con el empleador

Pregunta N° 07: ¿Sabe Ud., qué tipo de contrato de trabajo tiene con su empleador?

TIENE CONTRATO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	7%
NO	93	93%
TOTAL	100	100%

En el siguiente cuadro se detalla si los trabajadores conocen que tipo de contrato laboral tiene con la empresa para que trabajan, el Contrato es importante ya que en este se establece su remuneración la cual no debe ser inferior a la RMV, así también se establecen los beneficios laborales,

GRAFICO N° 07: Tipo de contrato de trabajo con el empleador



En el gráfico N°7, podemos observar que el 93% de la muestra total desconoce el tipo de contrato laboral para con la empresa en la que trabajan, mientras que el otro 7% si sabe qué tipo de contrato tiene con su empleador. Podemos deducir que este 93% al no saber qué tipo de contrato tienen, es porque no tienen un contrato escrito para con su

empleador, si bien el contrato laboral se perfecciona con la voluntad de las partes, esta no basta para el resguardo de su derecho a la RMV y beneficios laborales conexos, los cuales en ausencia de cláusulas contractuales muestran el porcentaje de precariedad laboral al 93% de los trabajadores del Mercado Modelos del Distrito de Huancayo 2017 y asimismo el grado de informalidad laboral de las MYPEs al no proporcionar contrato escrito, como lo demanda la Ley.

CUADRO N° 08: Grado de conocimiento del monto de la Canasta

Básica Familiar

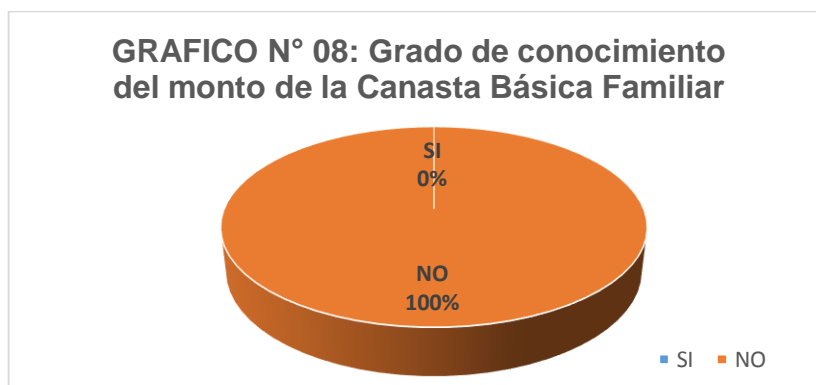
Pregunta N° 08: ¿Sabe Ud., en que monto se encuentra valorizado la actual Canasta Básica Familiar?

CONOCIMIENTO DE LA CBF	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	100	100%
TOTAL	100	100%

En el siguiente cuadro se detalla si los trabajadores de las empresas (microempresas o pequeñas empresas – MYPES) conocen el actual valor de la Canasta Básica Familiar, ello orientado a establecer si conocen lo que el Estado a través del INEI ha fijado como aquel monto que debe de satisfacer sus necesidades personales y las de su familia

GRAFICO N° 08: Grado de conocimiento del monto de la Canasta

Básica Familiar



En el gráfico N°08, podemos observar que el 100% de la muestra total desconoce el monto actual del a Canasta Básica Familiar; por ello es fácil deducir la falta de interés al reconocer este monto como uno que pueda cubrir sus necesidades básicas, ello contribuye a su alto grado de desconocimiento de la satisfacción de sus necesidades vitales de los trabajadores del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017

CUADRO N° 09: La Canasta Básica Familiar cubre las necesidades

básicas de los trabajadores

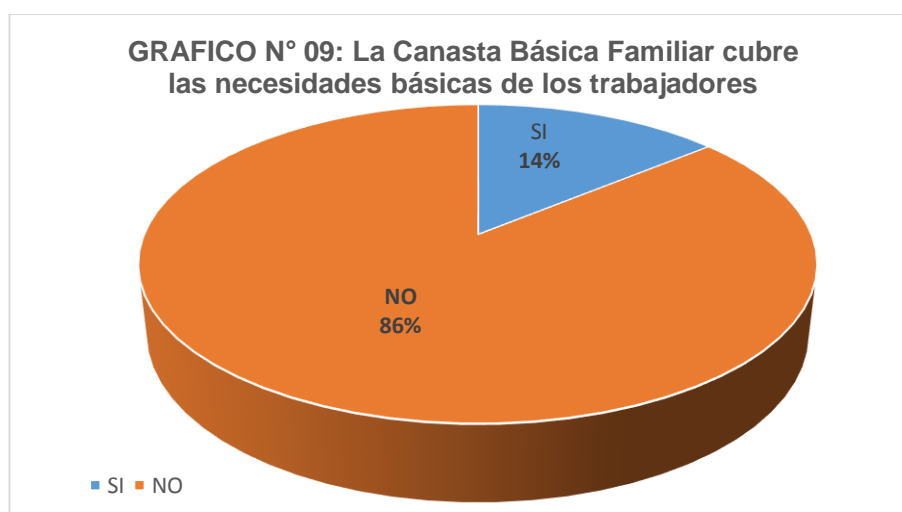
Pregunta N°09: ¿Ud., considera que el actual monto de la Canasta

Básica Familiar cubriría sus necesidades básicas?

CBF CUBRE NECESIDADES BASICAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	14%
NO	86	86%
TOTAL	100	100%

En el siguiente cuadro se detalla si los trabajadores de las empresas (microempresas o pequeñas empresas – MYPES) consideran si la Canasta Básica Familiar cubriría sus necesidades básicas, importante para determinar la aceptación de la CBF (S/.1515 al 2017).

GRAFICO N° 09: La Canasta Básica Familiar cubre las necesidades básicas de los trabajadores



En el gráfico N°09, podemos apreciar que el 86% de la muestra total considera que el valor actual de la Canasta Básica Familiar no cubriría sus necesidades básicas, el 14% considera que si cubriría sus necesidades básicas. Podemos deducir que el 86% no considera que S/. 1515 sean suficientes para sus necesidades personales y familiares, esto demuestra que la población del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo requieren de mayores cantidades de dinero para su plena satisfacción familiar, ya que si bien inicialmente no sabían que era la CBF, si consideran al 86% que este monto no incluye gastos de alimentación, salud, transporte, vivienda y recreación.

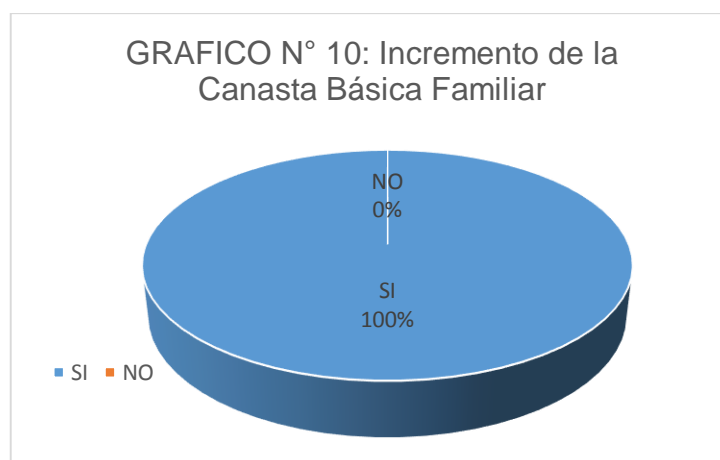
CUADROS N° 10: Incremento de la Canasta Básica Familiar

Pregunta N°10: ¿El monto de la Canasta Básica Familiar debería incrementarse? ¿Por qué?

INCREMENTO DE CBF	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	100	100%
NO	0	0
TOTAL	100	100%

En el siguiente cuadro se detalla si los trabajadores de las empresas (microempresas o pequeñas empresas – MYPES) consideran que el valor de la Canasta Básica Familiar debiera de incrementarse.

GRAFICOS N° 10: Incremento de la Canasta Básica Familiar



En el gráfico N°10, podemos observar que el 100% de la muestra total considera que el monto de la Canasta Básica Familiar debe de incrementarse y el 0% piensa en que debiera quedarse en el actual monto. Considerando que el total de la PEA de nuestra población del Mercado Modelo de Huancayo 2017 necesita más de S/. 1515 para la satisfacción total de sus necesidades básicas; si bien esta respuesta ha

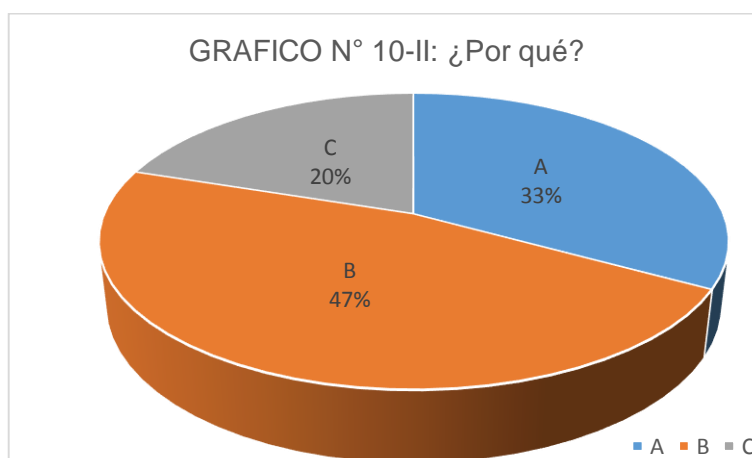
tenido tres tipos de ¿Por qué?, es decir de justificaciones las cuales se pasa a abordar:

Cuadro 10 -A: ¿Por qué?

¿POR QUÉ DEBERIA INCREMENTARSE CBF?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A: Porque el incremento de los precios y sube año tras año y no se experimentan rebajas	33	33%
B: Porque ese monto solo cubre alimentos básicos, no cubre vestimenta, educación, salud, transporte u otros gastos	47	47%
C: Porque algunas familias están compuestas por más hijos, y la cuanto más familia el costo de vida es más alto por cada integrante	20	20%
TOTAL	100	100%

En el siguiente cuadro se detalla y aborda el ¿Por qué? los trabajadores consideran que la Canasta Básica Familiar piensan que esta debería de incrementarse en el monto

¿Por qué?



En el gráfico N°10-II responde al ¿Por qué?, podemos observar que el 33% considera que se debe incrementar la CBF porque A (Porque el

incremento de los precios y sube año tras año y no se experimentan rebajas), un 47% considera que se debe incrementar la CBF porque B (Porque ese monto solo cubre alimentos básicos, no cubre vestimenta, educación, salud, transporte u otros gastos) y un 20% considera que se debe incrementar la CBF porque C (Porque algunas familias están compuestas por más hijos, y la cuanto más familia el costo de vida es más alto por cada integrante).

CUADRO N° 11: La remuneración que les pagan a los trabajadores cubre las necesidades básicas de uno mismo y su familia

Pregunta N°11: ¿La remuneración que Ud., percibe cubre sus necesidades mínimas de su persona y su familia?

REMUNERACION CUBRE NECESIDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	4%
NO	96	96%
TOTAL	100	100%

En el siguiente cuadro se detalla si los trabajadores de las microempresas o pequeñas empresas – MYPES del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017 consideran si la remuneración que perciben al mes cubriría sus necesidades como personas y las de su familia, cobra vital importancia en la medida que establece el nivel de satisfacción de los trabajadores.

GRAFICO N° 11: La remuneración que les pagan a los trabajadores cubre las necesidades básicas de uno mismo y su familia



En el gráfico N°11, podemos observar que el 96% de la muestra total considera que la remuneración que perciben no cubre sus necesidades personales y las de su familia y un 4% considera que si están cubiertas. Por lo tanto se puede deducir de los porcentajes que un 96% de la población del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017, su remuneración le es insuficiente.

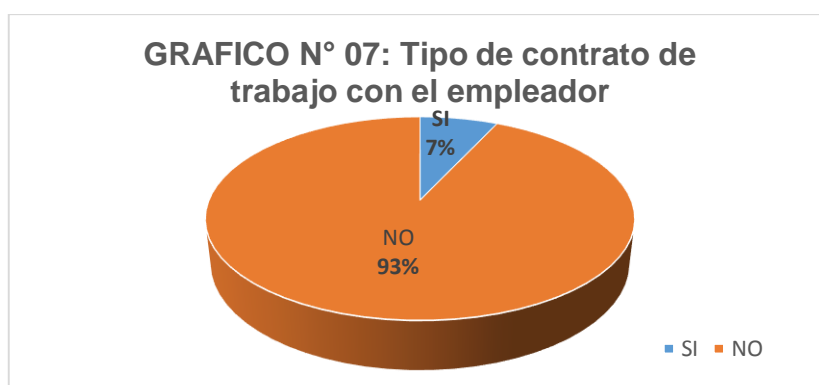
4.2. CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS:

4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL:

Los principales factores de riesgo laborales asociados a la Remuneración Mínimo Vital en el sector de las MYPEs del Distrito de Huancayo 2017 son el empleo precario, la discriminación en relación a los derechos laborales y la informalidad laboral.

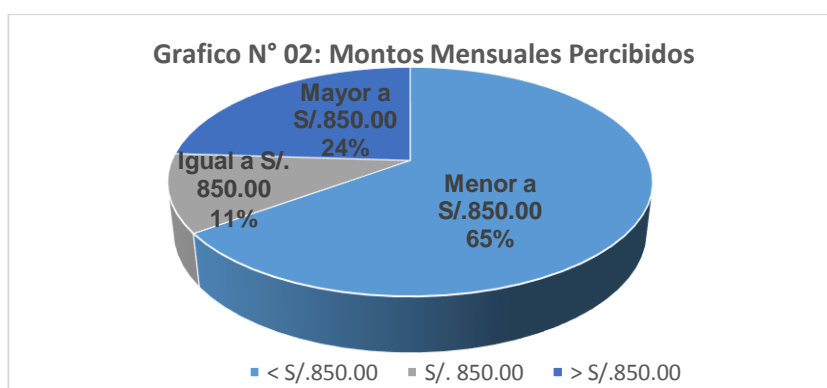
Acorde a la apreciación de los resultados y acorde a la investigación como originalmente se mencionó al inicio existen factores de riesgo labores asociados a la Remuneración mínimo Vital que no permiten que los trabajadores de las empresas (microempresas o pequeñas empresas – Mypes) gocen de los derechos laborales que el ordenamiento jurídico establece para ellas y menos aún de la Remuneración Mínimo Vital (S/.850.00); es preciso abordar los factores planteados de forma individual, para tal efecto abordamos:

Empleo precario, a través de la aplicación de nuestra Instrumento: Encuesta (conformada por 11 preguntas) aplicada a 100 trabajadores de las MYPEs de Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017, se ha evidenciado la participación continua e inestable de los trabajadores en este foco comercial, quienes tras perfeccionar de forma tácita su trabajo para con el empleador, no guardan en estos últimos el reconocimiento de su Derecho a la remuneración mínimo vital y beneficios laborales, este hecho queda demostrado acorde a nuestros resultados, para ello precisamos el Grafico N° 07:Tipo de Contrato de trabajo con el empleador



Se puede ver que el 93% de trabajadores de las empresas (MYPES) desconoce el tipo de contrato laboral para con su empleador, esto generado por los empleadores de las MYPEs con el ardid de poder disponer de ellos dependiendo de la oferta y demanda del mercado en los servicios que brindan, esta precariedad laboral se utiliza hoy en día con mucha más fuerza para poder sustituir a los empleos permanentes, para que así los empleadores puedan eludir responsabilidades para con sus trabajadores, y entre estos derechos se encuentra en cumplimiento de abonar por su trabajo la remuneración mínima vital, es decir si los trabajadores desconocen el tipo de contrato que tienen para con su empleador, se deduce que es debido a que no tienen contrato escrito, por lo tanto la ausencia de contrato deriva en la ausencia de condiciones contractuales a un 93%.

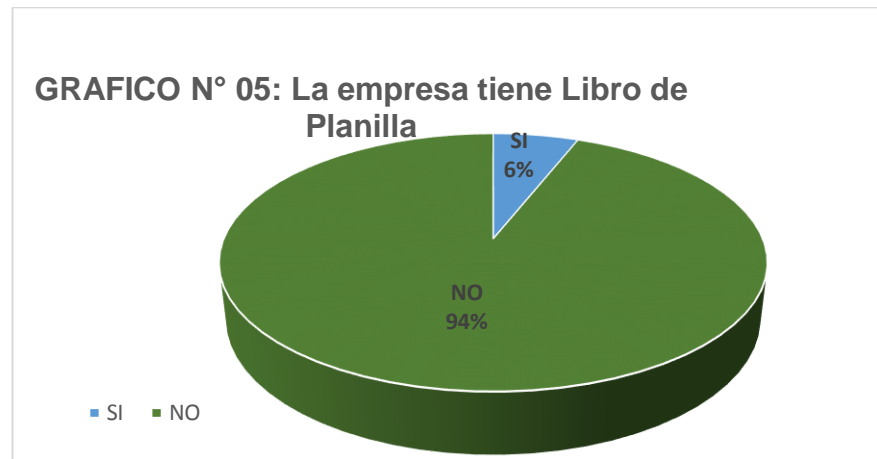
Discriminación en relación a los derechos laborales: de los datos obtenidos producto de la Encuesta de campo se puede apreciar la discriminación de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas (Mypes), basta apreciar el Grafico N° 02:



Como puede apreciarse se discrimina el pago a la remuneración mínima vital, ya que un 65% de la población gana menos de los S/.850.00 (monto de la remuneración mínimo vital), acorde a los resultados de la Encuesta realizada en el Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017, se han podido registrar acorde nuestro cuaderno de campo que existen distintos tipos de sumas de remuneración, desde las más ínfimas como s/.400.00 en ascenso a la remuneración mínima vital, tal como se apreció de las Encuestas, muchos de los trabajadores desconocen sus derechos laborales, ya que están imposibilitados de acreditar cualquier vínculo laboral para con su empleador, debido a que tampoco tiene acceso a un contrato laboral (Ver Gráfico N° 07), se trabaja en el absoluto irrespeto a los derechos laborales, ya que desde el contrato se incumple inicialmente el monto de la RMV y seguida de esta todos los derechos laborales como: descanso vacacional, protección al despido arbitrario, seguro de Esclaud, afiliación a seguro de pensiones. Gratificaciones legales y participación de utilidades; cómo podemos ver se discrimina el cumplimiento de estos Derechos Laborales.

Informalidad laboral, es quizá uno de los factores más grandes, pero evidenciado en la Encuesta aplicada a los trabajadores de las MYPEs del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017, del trabajo de campo observamos que debido a que para la gran mayoría de empresas (MYPES) resulta costoso formalizarse por el temor gastar dinero que podrían reinvertir o peor dinero que falta

para su alimentación u otras necesidades, citamos los resultados obtenidos y procesados mediante el Grafico N° 05:



Los trabajadores desconocen si la empresa en la que trabajan lleva Libros de Planilla a un 94%, podemos deducir que si desconocen dicha información se podría establecer la falta de este Libro de Planillas en las MYPEs en ese mismo porcentaje, siendo así ausencia de Libro de Planillas en las MYPEs en un 94% acorde a la población del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017, se puede evidenciar la informalidad de estas empresas, debido a que entendemos al Libro de Plalinillas como aquel documento donde los empleadores guardan información contable respecto a los trabajadores de su empresa, como su remuneración, gratificaciones, pago de vacaciones, entre otros beneficios laborales; lo más importante es que toda empresa formal tiene la obligación de llevar este Libro de Planillas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) o sus dependencias en provincias para ser legalizados, a efectos de que esta Institución corrobore y resguarde los Derechos de los Trabajadores de las MYPEs; al no

tener Libro de Planilla en un 94%, se puede evidenciar la informalidad de la empresa (MYPES). Asimismo de forma conjunta se citan los resultados obtenidos a través del Grafico N° 06: La empresa entrega Boleta de Pago, de este grafico se apreció que el 74% de la población del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017 no se le entrega Boleta de Pago al momento de remunerarlos, tal falta de Boletas deja al trabajador sin medios probatorios para probar su relación laboral para con la MYPE, el futuro reconocimiento de sus derechos laborales y más aún evidente la falta de formalidad de la MYPE, ya que entregar Boleta de Pago a sus trabajadores es obligatorio y se incumple al 74%, traduciendo este porcentaje en informalidad laboral; complementariamente son útiles también los resultados expresados a través del Grafico N° 07: Tipo de Contrato de Trabajo con el empleador, anteriormente te hemos establecido que un 93% de la población carece de contrato de trabajo, debido a la ausencia de este, el cual deja al trabajador en desprotección de su derecho a la RMV y sus derechos labores conexos.

Finalmente se concluye en que los factores de riesgo laborales como el empleo precario, la discriminación en relación a los derechos laborales y la informalidad laboral afectan a los trabajadores de las empresas (MYPES) del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017, ya que a través de ellos se da el canal para que estos trabajadores no tengan acceso a la Remuneración Minimo Vital y por ende no alcanza una calidad de vida digna.

4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

Primera Hipótesis Específica:

La informalidad laboral afecta a los trabajadores ya que al no estar formalizadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) incumplen el pago de la Remuneración Mínimo Vital y otros beneficios laborales como el descanso vacacional, protección al despido arbitrario, el seguro de Essalud, afiliación a un sistema privado de pensiones, gratificaciones legales y participación en las utilidades.

La Investigación de la población del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017 respecto a la Informalidad laboral trae consigo graves consecuencias para los trabajadores de las empresas (MYPES) que trabajan bajo estos parámetros, ya que no solo crea el escenario perfecto para que el empleador remunere con una cantidad inferior al de la Remuneración Mínimo Vital, sino que también transgrede otros derechos laborales vitales. Es así que la informalidad de las empresas en la que los trabajadores materia de nuestra Encuesta trabajan se vio reflejada en que en un 94%, traducido en que ese porcentaje no llevan “Libro de Planillas” (Ver Gráfico N° 05), el cual sabemos que debe de estar visado por el MTPE o sus dependencias en las provincias, con ello el panorama a que estén registradas en el REMYPE se hace lejano ya que ambos son entes del estado que supervisan la formalidad

de las empresas (MYPES), no basta con estar registrado, sino con cumplir con los derechos laborales de los trabajadores; estar expuesto a no llevar Libro de Planillas es el comienzo para la transgresión de derechos laborales como: Descanso vacacional, Protección al despido arbitrario, Seguro de Essalud, Afiliación a un sistema privado de pensiones, Gratificaciones legales y Participación en las utilidades.

Como se sabe la informalidad laboral pulula con más impunidad en el sector de las microempresas y pequeñas empresas – MYPES, las cuales son objeto de estudio en la presente Tesis, acorde a los resultados citamos al Grafico N° 03: Tipo de empresa en la que labora el trabajador de nuestra muestra del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017, del cual se obtuvo que en un 99% los trabajadores vienen empleados en las microempresas, siendo estas las que emplean más a los trabajadores – población económicamente activa (PEA)



Si bien el Estado promueve y brinda facilidades para que las microempresas y pequeñas empresas (MYPES) se formalicen y a

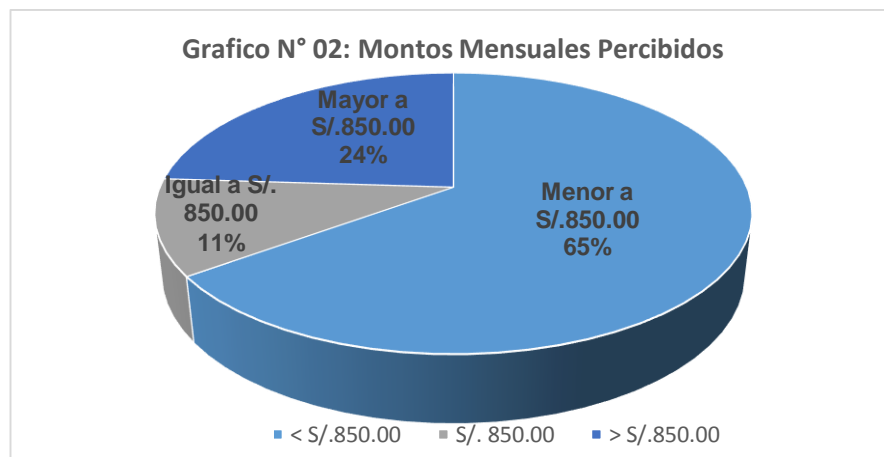
través de ello accedan a facilidades e incentivos del Estado y colateralmente mejoren el acceso de los derechos laborales de sus trabajadores, este acto no basta debido a que la informalidad laboral no se reduce, es así como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL precisa: *"La formalización no representa sobre costos laborales, genera una mayor productividad empresarial y por ende beneficios para los trabajadores y empleadores"*; esto es lo que desconocen muchas veces los empleadores los cuales ven en la formalidad mayor gasto y menos activos, la informalidad trae consigo las vulneraciones a los derechos laborales y pone en riesgo la integridad física de los trabajadores, ya que si no se respeta los derechos laborales entre ellos el acceso a la RMV, no se puede tener acceso a una calidad de vida.

Finalmente se concluye que la informalidad laboral afecta a los trabajadores ya que al no estar formalizadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) incumplen el pago de la Remuneración Mínima Vital y otros beneficios laborales como el descanso vacacional, protección al despido arbitrario, el seguro de Essalud, afiliación a un sistema privado de pensiones, gratificaciones legales y participación en las utilidades, así también no tener visado el Libro de Planillas por parte del MTPE o sus dependencias en provincias constituye informalidad laboral, ya que la REMYPE es un ente adscrito al MTPE.

Segunda Hipótesis Específica:

La remuneración mínima vital no guarda relación con el monto de la canasta básica familiar debido a que el ingreso de los trabajadores es insuficiente en más de 665 soles en relación a la canasta básica familiar y por lo tanto no alcanza el costo promedio de los alimentos y las necesidades básicas de una familia en el Distrito de Huancayo – 2017.

Como sabemos el monto de la Canasta Básica Familiar establecido por el INEI al 2017 es de S/.1515 y el de la Remuneración Mínimo Vital establecida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al 2017 es de S/.850, de estas dos cantidades al contrastarlas económicamente resulta una **diferencia de S/. 665**; este problema hace que las familias no puedan tener acceso a una calidad de vida, ya que no tienen acceso a alimentos básicos para su supervivencia, más aun si comparamos a los datos obtenidos en la Encuesta realizada a los trabajadores de las MYPEs del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017, los cuales acorde al trabajo de campo, citamos los resultados del Gráfico N° 02: Montos mensuales percibidos, los montos con los que los empleadores remuneran a sus trabajadores en las empresas (microempresas y pequeñas empresas – MYPES) del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017.



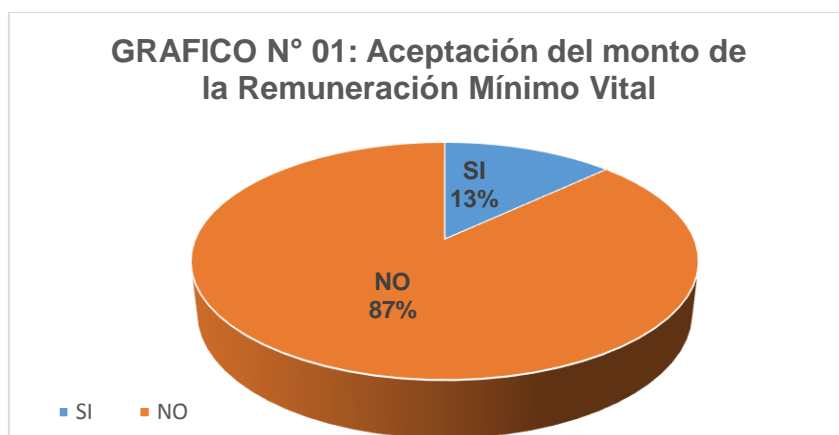
Como podemos apreciarlo un 65% de la muestra recibe menos de S/.850; con cifras que acorde a nuestro cuaderno de observación van desde S/.400 y en forma ascendente hacia la remuneración mínimo vital, volviendo el caso crítico, porque de por si la propia RMV no alcanza para la canasta básica familiar, menos aún S/.400; son pocos casos los que ganan más de la RMV, ya que solo llegan al 24% y según el cuaderno de observación la suma más alta es de S/.1300 y aun así no llega a los S/. 1515 que es el monto de la CBF.

Finalmente se concluye que la remuneración mínima vital no guarda relación con el monto de la canasta básica familiar debido a que el ingreso de los trabajadores es insuficiente en más de 665 soles en relación a la canasta básica familiar y por lo tanto no alcanza el costo promedio de los alimentos y las necesidades básicas de una familia en el Distrito de Huancayo – 2017; mucho menos aun en empresas que remuneran con montos menores a la RMV.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

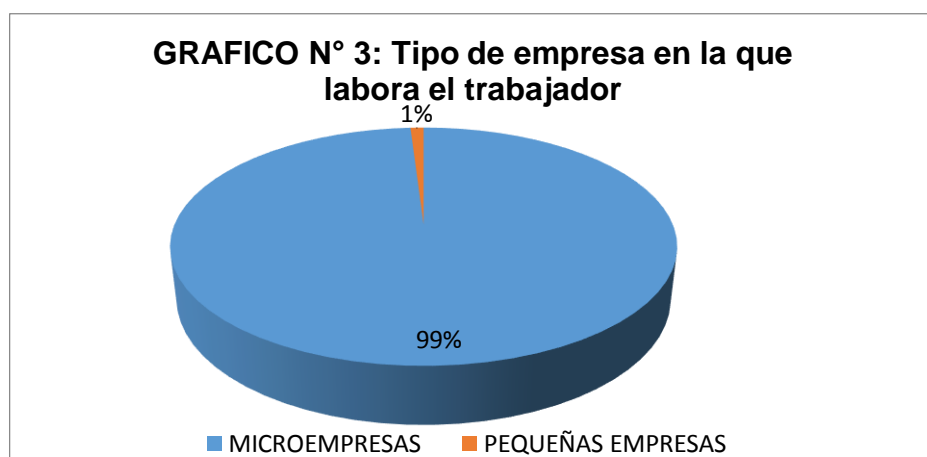
En la presente Tesis se investigó e identificó acorde a nuestro Problema General: ¿Cuáles son los principales factores de riesgo laborales asociados a una Remuneración Mínimo Vital en el sector de las MYPES del Distrito de Huancayo 2017? en contraste con la realidad del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017 llegando a la conclusión que son el empleo precario, la discriminación en relación a los derechos laborales y la informalidad laboral, es así como estos factores de riesgo crean el medio ideal para el incumplimiento de pagar la remuneración mínimo vital al momento de remunerar a los trabajadores de las microempresas y pequeñas empresas(MYPES), ya que si bien se pudo comprobar que a un 65% (Ver Gráfico N° 02: Montos mensuales percibidos) de la muestra se le remunera menor a los S/.850 y que tan solo a un 11% se le remunera con los S/.850 acorde a ley; más aún cuando según el INEI la Canasta Básica de Alimentos esta valorizada en S/.1515, es decir es el costo de alimentos para una familia estándar integrada de 4 a 5 miembros, ¿Cómo podría la Remuneración Mínimo Vital cubrir los gastos de la Canasta Básica de Alimentos?, resulta una incongruencia ya que la diferencia entre ambos montos es de S/.665, y sin mencionar que la Canasta Básica de Alimentos solo cubre “los alimentos”, en ella no están contemplados, la educación, salud, vestimenta, transporte, vivienda, entre otros aspectos vitales para una calidad de vida acorde a los estándares normales. En ese orden de ideas los resultados obtenidos de nuestra Encuesta aplicada en el Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017 indica que existe un rechazo al monto actual de la Remuneración Mínimo Vital en un 87% (Ver

Gráfico N° 01), ya que acorde a la observación realizada durante la Encuesta existe gran necesidad y S/.850 es considerada como insuficiente para los gastos de un familia en alimentos básicos.



Respecto a nuestro primer Problema Específico planteando el cual es: ¿Como la informalidad laboral afecta a los trabajadores de las MYPEs del Distrito de Huancayo 2017 en su derecho al acceso a una remuneración mínimo vital? Como hemos determinado que el escenario del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017 es uno en el que impera la **informalidad laboral** la cual es tema principal de nuestra hipótesis, esta hace que los empleadores dueños de las empresas (microempresas y pequeñas empresas - MYPES) transgredan derechos laborales básicos de sus trabajadores y terminan no solo sin percibir una RMV, sino también derechos vitales de todo trabajador, como lo son: el descanso vacacional, la protección al despido arbitrario, el seguro de Essalud, la afiliación a un sistema privado de pensiones, las gratificaciones legales y la participación en las utilidades; aunque el Estado fomenta la formalización responsable de las MYPES, esto a la fecha no ha dado resultado debido a que según el: Anuario Estadístico Industrial, Mipyme y Comercio Interno - 2016,

realizado por el Ministerio de la Producción se establece que las Mypes representan el 99.3% del conjunto de firmas en el Perú y el 0.2% lo representan las empresas medianas, dejando el porcentaje restante para el área de las grandes empresas en el Perú, la informalidad pulula en el sector de las MYPES(microempresas – pequeñas empresas), ello más aún si tomamos en cuenta que acorde a la muestra se pudo comprobar que existen más microempresas que pequeñas empresas en un 99%(Ver Gráfico N°03), de toda la muestra solo se halló una pequeña empresa en toda la Encuesta realizada en el Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017, si bien sabemos la diferencia entre ambas empresas son acorde a la Ley N° 30056 – Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, son las ventas, ya que la microempresa tiene hasta 150 UIT y la pequeña empresa puede más de 150 UIT hasta 1700 UIT; resultado de la muestra es que la microempresa emplea a la mayor parte de los trabajadores (población económicamente activa – PEA), pero remunera por debajo de la RMV y transgrede la mayoría derechos laborales vitales como consecuencia directa de su informalidad.

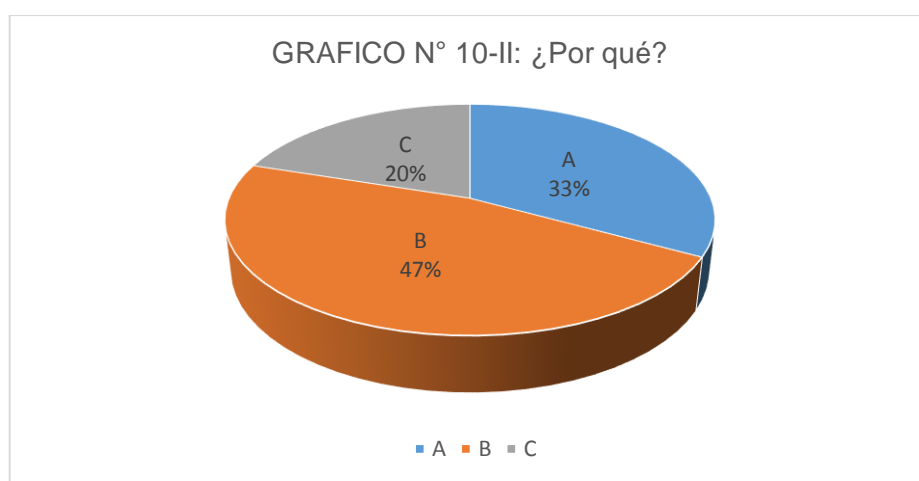


El rechazo a la remuneración que los trabajadores perciben al mes es tal que la consideran insuficiente para cubrir sus necesidades personales y las de su familia, acorde a la muestra esto se pudo comprobar en un 96% (Ver Gráfico N° 11), esto en vista a que el 76% percibe la RMV o menor que esta (Ver Gráfico N° 02).



Por otro lado muchos de los trabajadores de las empresas (microempresa o pequeña empresa – MYPES) desconocen la Canasta Básica Familiar (CBF), acorde a la muestra al 100% (Ver Gráfico N° 08) no saben que es la CBF o en cuanto se encuentra valorizada en la actualidad, asimismo la población de la muestra una vez ilustrados de forma precisa sobre ¿Qué es la Canasta Básica Familiar? y ¿En cuánto se encuentra valorizada la Canasta Básica Familiar?, concluyen en que en un 86% (Ver Gráfico N° 09) que el monto de S/.1515 (monto fijado por el INEI al 2017) no cubriría sus necesidades básicas y el 14% considera que si podría alcanzarles mínimamente acorde a la observación realizada en el trabajo de campo, ya que si bien las peruanas tratan de adecuarse a los precios del mercado, supeditando solo lo necesario para vivir, asimismo la muestra

considero al 100%(Ver Gráfico N° 10) que el monto de la Canasta Básica Familiar debe de elevarse porque acorde al Grafico N° 10-A el 33% considera que se debe incrementar la CBF porque “A: el incremento de los precios y sube año tras año y no se experimentan rebajas”, un 47% considera que se debe incrementar la CBF porque “B: Porque ese monto solo cubre alimentos básicos, no cubre vestimenta, educación, salud, transporte u otros gastos” y un 20% considera que se debe incrementar la CBF porque “C: Porque algunas familias están compuestas por más hijos, y la cuanto más familia el costo de vida es más alto por cada integrante”; cómo podemos interpretar los últimos resultados expuestos las personas consideran que aun no teniendo acceso en su mayoría a una Remuneración Mínimo Vital de S/.850, consideran que el monto de la Canasta Básica Familiar de S/.1515 debería incrementarse, esto demuestra la gran necesidad que los trabajadores de las MYPES tienen para con sus gastos mensuales, no solo en alimentación, sino en temas de educación, salud, vestimenta, etc.



Respecto a nuestro segundo problema específico el cual es: ¿En qué medida la remuneración mínima vital es insuficiente para cubrir las necesidades vitales de la canasta básica familiar de los trabajadores de las MYPEs del Distrito de Huancayo 2017? se deduce que la consecuencia directa que la Remuneración Mínimo Vital no pueda corresponder a las necesidades de la Canasta Básica Familiar se debe a que la diferencia está ampliamente marcada en la diferencia de montos y la legislación actual no contempla tal diferencia entre ambas, este es un hecho notorio, pero del cual se hace poco para cambiar la realidad salarial en el sector de las microempresas y las pequeñas empresas – MYPES, más aun cuando en el mercado laboral de este sector se encuentran fuertes factores de riesgo relacionados a la Remuneración Mínimo Vital, entre ellos el más fuerte identificado como la informalidad laboral la cual sirve de entrada para la transgresión de todos los derechos laborales de los trabajadores en adelante. La investigación ha demostrado a partir de los datos de la Encuesta del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017 que los factores de riesgo laborales están relacionados con la Remuneración Mínimo Vital en el punto que propician que no se remuneré adecuadamente y que el nivel de ingresos de los trabajadores de las MYPES sea menor a la Remuneración mínima vital y de la misma manera respecto de la Canasta básica familiar.

Esto se ajusta a lo mencionado en la literatura revisada, pues se establece a nivel internacional, similar en el trabajo de Martínez (1998) quien encuentra este desfase para el caso mexicano, en donde uno de los

principales problemas fue el la baja regulación en las MYPES, muy similar al problema de informalidad encontrado en la presente investigación.

En el caso de los estudios a nivel nacional, tenemos que se encuentra primero la diferencia entre el valor del ingreso del trabajador, principalmente de las MYPES y autoempleado, y la remuneración mínima vital. Palomino (2011) muestra este detalle y explica por qué las políticas de aumentos de la remuneración mínima vital son ineficiente ante una alta tasa de informalidad en Lima. De hecho Mauro Beltran afirma en su investigación que el nivel de movilidad del salario mínimo vital puede ser contraproducente, pues puede terminar por aumentar el desempleo, esto por la alta informalidad y la poca capacidad de negociación de parte de los ofertantes de trabajo, algo que también en el presente trabajo se ha recogido como parte de los factores de la diferenciación entre el salario de los trabajadores de las MYPES y el valor de la Remuneración mínima vital.

Al respecto de la estructura de la canasta básica familiar, el presente documento no explica ello, puesto que no es motivo de la presente investigación, sin embargo se debe de hacer énfasis en que el cálculo de esta es difícil, Beltrán (2006) explica que esta resulta del cálculo derivado de la inflación subyacente y la suma de la productividad del sector empresarial, lo cual no es claro a simple vista, sin embargo ante esta formulación se hace claro que la formulación de la canasta básica familiar es oscura y complicada. A pesar de lo establecido por el INEI en S/.1515 (fijada al 2017) por familia, este valor parece no detallar claramente su

composición, razón por la cual la investigación presente toma como dado este valor. En última instancia sea de la forma en la que se calcule, el valor de la canasta básica familiar es muy por encima superior al de la remuneración mínima vital y este inferior a los ingresos actuales de los trabajadores de las MYPES en el Mercado Modelo del Distrito de Huancayo. En este sentido, la literatura muestra que lo hallado en la presente investigación es cercana a lo encontrado anteriormente por otros investigadores, denotando un aporte importante acerca de la situación problemática planteada.

CONCLUSIONES

- Respecto a la investigación realizada fruto de los análisis de resultados de la Encuesta realizada en el Mercado Modelo del Distrito del Huancayo 2017, se establece que los principales factores de riesgo laborales que impiden que se les remunere a los trabajadores de las MYPEs acorde al monto de la remuneración mínima vital (S/.850) son: el empleo precario, la discriminación en relación a los derechos laborales y la informalidad laboral
- La realidad económica de los trabajadores de la MYPEs del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017, es que las MYPEs en las que laboran se subsumen en la informalidad laboral, haciendo de estas MYPEs personas jurídicas económicas no lícitas, ya que no cumplen con estar registradas en el REMYPE (Registro Nacional de Micro y Pequeñas Empresas) y por lo mismo incumplen el pago de la remuneración mínimo vital y los beneficios laborales conexos a esta, a los cuales el Estado les ha reconocido derechos laborales; en ese orden de ideas la informalidad laboral genera lucro para los empleadores de las MYPEs al operar a pequeña sin responsabilidad de generar empleos decentes en la población.
- Mediante análisis gráfico de la Encuesta realizada en el Mercado Modelo del Distrito de Huancayo se comprobó que la remuneración mínimo vital no es proporcionada en su mayoría a los trabajadores

de las MYPES (microempresas – pequeñas empresas) y el monto con el que se remunera es insuficiente para cubrir las necesidades de la canasta básica familiar, esto debido a que el monto de la RMV es de S/.850 (al 2017) en comparación al de la Canasta Básica Familiar que para efectos esta investigación muestra un valor promedio de S/. 1515 (al 2017) siendo claro que el valor de la diferencia económico entre estas cantidades es de 665 soles; cifra que obliga a los trabajadores de las MYPES a vivir en condiciones de pobreza, sustituyendo o reduciendo productos básicos de la alimentación de su familia en el ardid de compensar el gastos de otras necesidades como salud, educación, transporte, vivienda y recreación.

RECOMENDACIONES

- Resulta imperioso trabajar a nivel ejecutivo del Estado, desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para una nueva revisión de la Remuneración Mínima en el Perú en contraste a la Canasta Básica Familiar, ya que si bien se realizan incrementos de la RMV pero no significativos, el ala ejecutivo del Estado debe promover Proyectos de Ley que dicten nuevos estándares de calidad de vida para los trabajadores que laboran en el sector privado de las MYPES, ya que es el sector que emplea a la mayor parte de la población económicamente activa en Perú y es en donde el empleo precario, la discriminación en relación a los derechos labores y la informalidad laboral imperan en su máximo apogeo.
- Es necesario implementar programas participativos sociales en donde se trabaje y fortalezca la igualdad de oportunidades sin importar la condición de la raza o el género. En un país como el Perú en el que la diversidad cultural es fuerte y que experimenta una era de la información, telecomunicación y modernidad al nivel social - económico existe discriminación, explotación, difícil acceso a una educación adecuada, por tal motivo es vital fomentar programas sociales basados no en la subvención a ciertos sectores pobres, sino por el contrario programas sociales basados en el fortalecimiento de la educación, la aceptación y respeto a los derechos laborales,

revalorización de la calidad de vida, solo así podrá crearse una sociedad con conciencia social que se enfoque no solo en la obtención de cosas materiales, sino en el conocimiento y respeto a los derechos de los semejantes.

- La informalidad laboral al ser un problema del mercado laboral en el cual se sumergen las MYPEs debe controlarse de forma más eficiente, no solo creando entes fiscalizadores como lo son la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL y EL Registro Nacional de Micro y Pequeñas Empresas – RMYPE el cual ahora paso a manos de la SUNAT para beneficiar con exoneración de impuestos a estas, sancionando o exonerando pagos, no se fomenta adecuadamente la formalización, parte de un hecho de aprender a generar, sostener y hacer crecer una MYPE, educar a los empleadores de las MYPES o futuros empresarios en el adecuado manejo de una empresa de esta escala y el cumplimiento estricto a los Derechos Laborales de sus trabajadores, ya que la gran mayoría de empresarios de este sector hace negocio en el completo desconocimiento de trámites, procesos y responsabilidades, es ahí donde generan la informalidad en su mayor esplendor; se requieren educar a los empresarios con programas que fuercen a que primero se pase por una capacitación dictada desde el MTPE para poder recién abrir una MYPE, es decir volver esta capacitación un requisito obligatorio, de forma paralela a los programas ya existentes.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Libros:

- Baanante M. (2004). “Efectos del Salario Mínimo sobre el Empleo en el Perú”, Lima, (pág. 57 – 108).
- Boza G. (2014). “Surgimiento, evolución y consolidación de Derecho al Trabajo (Emergence, Evolution and Consolidation of Labor Law). Lima: Editorial: Themis de Derecho, (pág. 18).
- Chanamé R. (2010). “Comentarios de la Constitución: Historia-Análisis, Evaluación”, Lima: Quinta Edición.
- Del Valle, M. (2009). “Impacto del ajuste de la Remuneración Mínima Vital sobre el empleo y la informalidad”, Lima: Estudios Económicos.
- Hernández R. (2006). “Metodología de la investigación”, México (pág. 103).
- Mesia C. (2004). “Derechos de la Persona Dogmática Constitucional”, Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú, (pág. 24-27).
- Rodríguez J. y Tello M. (2015). “Opciones de Política económica en el Perú”, Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad católica del Perú, (pág. 123-130).
- Romaglioni, U. (1997). “El Derecho, el trabajo y la historia. Madrid: Consejo Económico y Social”. España, (pág. 38).
- Ruiz R. (2007). “El Método Científico y sus Etapas”. México.
- Sanguinetti, W. (2008). “El Derecho del Trabajo como categoría histórica”. Perú, Lima.

- Ulloa D. (2009) “El surgimiento del Derecho Laboral en el Perú: Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Lima: Editorial Grijley, (pág. 45 y siguientes).

Legislación:

- Convenio N° 026 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, (20 de mayo del 2018). Recuperado de: <http://www.overdorado.com/wp-content/uploads/2014/06/OIT-Convenio-C026-SALARIOS-Metodos-finacion-Slarial-.pdf>
- Constitución Política del Perú, Art. 24° - Derechos del Trabajador. Recuperado de: <http://www.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Decreto Supremo N° 005-2016-TR para incrementar la Remuneración Mínimo Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (30 de mayo del 2018). Recuperado de: <https://elperuano.pe/NormasElperuano/2016/03/31/1361982-1.html>
- Declaración Universal de Derechos Humanos (20 de mayo del 2018). Recuperado de: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/03/DECLARACION-UNIVERSAL-DEDERECHOS-HUMANOS.pdf>.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 28015, Ley de la Promoción de la Competitividad Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente (TUO de la Ley MYPE).

modificado por el Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE y la Ley N° 30056. (30 de mayo del 2018). Recuperado de: <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ley-28015.pdf>

- Ley N° 29381, La Ley de Organización y Funciones del Ministerio Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, art 7°, numeral 7.9. (30 de mayo del 2018). Recuperado de: <http://www.trabajoarequipa.gob.pe/transparencia/sites/default/files/Ley%20Organica.pdf>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (20 de mayo del 2018). Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/7ef81100495423e78593f5cc4f0b1cf5/PactoInternacional+de+Derechos+ESC.pdf?MOD=AJPERES>
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (20 de mayo del 2018). Recuperado de: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf
- Sentencia del Tribunal Constitucional, expediente 11-2002- AI/TC (10 de junio de 2018). Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00011-2002-AI.pdf>

Páginas Web:

- Anuario Estadístico Industrial (2016) “Mipyme y Comercio Interno del, Ministerio de la Producción”, Lima:1era Edición, (20 de mayo del 2017) .Recuperado de: <https://www.produce.gob.pe/documentos/estadisticas/anuarios/anuario-estadistico-mype-2015.pdf>.

- Compendio Estadístico Nacional (2011). “Medición de la Pobreza y la Canasta Básica Familiar (INEI)”. Lima, (pág. 143-175). (20 de mayo del 2017). Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/cifras_de_pobreza/presentacion_evolution-de-pobreza-monetaria-2017.pdf
- Evolución de la Pobreza Monetaria en el Perú (2015), Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), (30 de mayo del 2018). Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/cifras_de_pobreza/evolucion-de-la-pobreza-2016-10-de-mayo-presentacion.pdf.
- Cámara de Comercio de Huancayo (2017). “Indicadores de empleo, informalidad laboral y empresarial de la Región Junín 2011-2015”, (30 de mayo del 2018). Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1421/libro.pdf.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE (2008). “Revisión de la Remuneración Mínimo Vital en el Perú” (14 de Junio del 2017). Recuperado de: https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/REVISION_DE_LA_RM_EN_PERU.pdf.
- Secretaria Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (2005), Revisión de la Remuneración Mínima en Perú, (20 de mayo del 2017). Recuperado de: https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/REVISION_DE_LA_RM_EN_PERU.pdf.

ANEXOS

ANEXO A:

ENCUESTA

La Universidad Peruana los Andes (UPLA), por intermedio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – Coordinación de Grados y Títulos, viene realizando investigaciones en diferentes campos con fines académicos, por lo que la presente encuesta es de carácter anónimo, tiene por objetivo conocer la realidad salarial de los trabajadores de las Mypes en el Distrito de Huancayo y si esta es suficiente para cubrir sus necesidades vitales del costo de la Canasta Básica Familiar.

INSTRUCCIONES:

Agradeceremos que usted responda del modo más sincero las preguntas de la presente encuesta, respondiendo “si” o “no”

Preguntas

1. ¿Está de acuerdo con el monto actual de la Remuneración Mínima Vital?

2. ¿Cuál es el monto de la remuneración que Ud. Percibe al mes?

3. ¿En qué tipo de empresa trabaja Ud.,: una micro empresa o pequeña empresa?

4. ¿A qué se dedica la empresa en la que Ud., trabaja?

5. ¿Ud., sabe si en la empresa en la que trabaja llevan Libro de Planillas?

6. ¿Su empleador le entrega una boleta de pago cuando le remunera por su trabajo?

7. ¿Sabe Ud.; que tipo de contrato de trabajo tiene con su empleador?

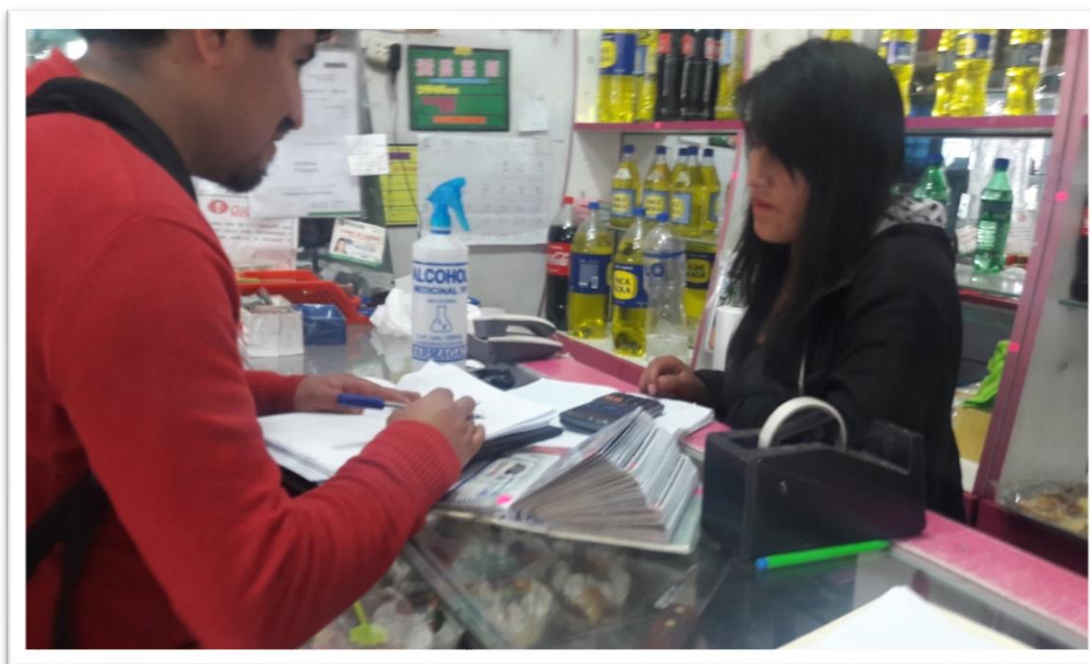
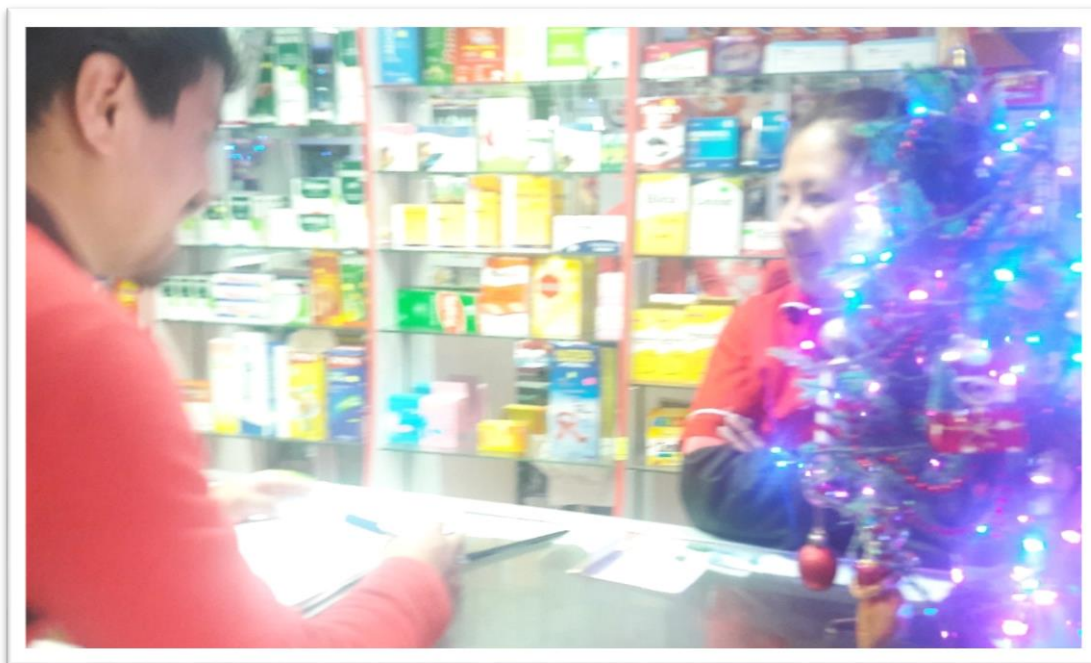
8. ¿Sabe Ud., en que monto se encuentra valorizado la actual Canasta Básica de Familiar?

9. ¿Ud., considera que el actual monto de la Canasta Básica Familiar cubriría sus necesidades básicas?

10. ¿El monto de la Canasta Básica Familiar debería incrementarse? ¿Por qué?

11. ¿La remuneración que Ud., percibe cubre sus necesidades mínimas de su persona y su familia?

ANEXO B: TOMAS FOTOGRAFICAS DE LA ENCUESTA:







Anexo C: MATRIZ DE CONSISTENCIA:

LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y LA CANASTA FAMILIAR EN LAS MYPES DEL DISTRITO DE HUANCAYO 2017

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES INDEPENDIENTES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA
¿Cuáles son los principales factores de riesgo laborales asociados a una Remuneración Mínima Vital en el sector de las MYPES del Distrito de Huancayo - 2017?	Identificar y diferenciar los principales factores de riesgo laborales asociados a una Remuneración Mínima Vital o menor en el sector de la MYPES del Distrito de Huancayo - 2017.	Los principales factores de riesgo laborales asociados a la Remuneración Mínimo Vital en el sector de las MYPES del Distrito de Huancayo 2017 son el empleo precario, la discriminación en relación a los derechos laborales, la informalidad laboral y la inmensa variedad de niveles de productividad	Remuneración Mínima Vital Canasta Básica Familiar	Niveles de Ingreso Satisfacción de necesidades básicas Factores de incremento	Mayor a S/. 850 Menor a S/. 850 Igual a S/. 850 Alimentación Salud Educación Transporte Recreación Internos Externos	Método Descriptivo.	POBLACIÓN: 135 trabajadores de las MYPES del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo - 2017 MUESTRA: 100 trabajadores de las MYPES del Mercado Modelo del Distrito de Huancayo 2017

PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENCIONES	INDICADORES	TIPO	TÉCNICAS-INSTRUMENTOS
¿Cómo la informalidad laboral afecta a los trabajadores de las MYPES del Distrito de Huancayo 2017 en su derecho al acceso a la Remuneración Mínimo Vital?	Determinar cómo la informalidad laboral afecta a los trabajadores de las MYPES del Distrito de Huancayo 2017 en su derecho al acceso a la Remuneración Mínimo Vital	La informalidad laboral afecta a los trabajadores ya que al no estar formalizadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) incumplen el pago de la Remuneración Mínimo Vital y otros beneficios laborales como el descanso vacacional, protección al despido arbitrario, el seguro de Essalud, afiliación a un sistema privado de pensiones, gratificaciones legales y participación en las utilidades. La remuneración	Los Trabajadores	Factores de riesgo laborales	Empleo precario Discriminación en relación a los derechos laborales Informalidad laboral	Descriptivo Nivel. Descriptivo, comparativo	TÉCNICA: Observación Fichas de investigación software de apoyo INSTRUMENTO: Encuesta

<p>¿En qué medida la remuneración mínima vital es insuficiente para cubrir las necesidades vitales de la Canasta Básica Familiar de los trabajadores de las MYPES del Distrito de Huancayo - 2017?</p>	<p>Determinar en qué medida la remuneración mínima vital es insuficiente para cubrir las necesidades vitales de los trabajadores de las MYPES de Distrito de Huancayo – 2017</p>	<p>mínima vital no guarda relación con el monto de la canasta básica familiar debido a que el ingreso de los trabajadores es insuficiente en más de 665 soles en relación a la canasta básica familiar y por lo tanto no alcanza el costo promedio de los alimentos y las necesidades básicas de una familia en el Distrito de Huancayo – 2017.</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--