

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

LA VULNERACIÓN DE LOS BENEFICIOS

LABORALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL

RÉGIMEN LABORAL MYPE DEL CENTRO DE

PRODUCCIÓN “GAMARRITA WANKA”

Para optar : El título profesional de abogada
Autor : Bach. Marquez Cerron Aime Chaquira
Asesor : Mtro. Canchumanya Camargo Carlos Javier
Línea de investigación : Desarrollo Humano y Derechos
Institucional
Área de investigación : Ciencias Sociales
Institucional
Fecha de inicio y : 16-09-2023 a 17-02-2024
Culminación

HUANCAYO-PERÚ

2023

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la facultad de derecho

DR. OCHOA DIAZ FELIPE EFRAIN

Docente Revisor Titular 1

MTRO. ARTEAGA FERNANDEZ ISAAC ARTURO

Docente Revisor Titular 2

MG. QUIÑONES INGA ROLY

Docente Revisor Titular 3

MTRO. GOMEZ ESPLANA LUIS JULIO

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

El trabajo actual está dedicado a Dios, por brindarme gracia, bienestar y salud, que han ayudado a realizar mi tesis.

A mis queridos padres y a mi hermana Marlit por permanecer a mi lado y brindarme apoyo en cada instante de mi vida.

Al amor de mi vida, que ha confiado en mí progresión profesional y personal, y quien ha permanecido a mi lado en cada momento de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Gracias a nuestros amigos, compañeros de clase y profesores por ayudarnos a lograr el triunfo profesional

CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 00225-FDCP -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

LA VULNERACIÓN DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL MYPE DEL CENTRO DE PRODUCCIÓN "GAMARRITA WANKA"

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. MARQUEZ CERRON AIME CHAQUIRA**

Facultad : **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

Escuela Profesional : **DERECHO**

Asesor(a) : **MTRO. CANCHUMANYA CAMARGO CARLOS JAVIER**

Fue analizado con fecha **21/06/2024** con **107** pág.; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

El documento presenta un porcentaje de similitud de **19** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 21 de junio de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFE

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD	v
CONTENIDO DE TABLAS	ix
CONTENIDO DE FIGURAS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
Capítulo I: Planteamiento del Problema	15
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2 Delimitación del problema.....	16
1.2.1 Delimitación espacial.	16
1.2.2 Delimitación temporal.	16
1.2.3 Delimitación conceptual.	16
1.3 Formulación del problema	16
1.3.1 Problema general.	16
1.3.2 Problemas específicos.	16
1.4 Justificación de la investigación	17
1.4.1 Justificación social.	17
1.4.2 Justificación teórica.	17
1.4.3 Justificación metodológica.	18
1.5 Objetivos de la investigación	18
1.5.1 Objetivo general.	18

1.5.2 Objetivos específicos.	19
Capítulo II: Marco teórico	20
2.1 Antecedentes	20
2.1.1 Antecedentes nacionales.	20
2.1.2 Antecedentes internacionales.	23
2.2 Bases teóricas.....	25
2.2.1 Derecho al trabajo.	25
2.2.2 Beneficios laborales.	32
2.2.3 Régimen laboral MYPE	37
2.2.4 Clasificación de los beneficios de acuerdo al DS 013-2013-PRODUCE	42
2.3 Marco conceptual.....	46
Capítulo III: Hipótesis	48
3.1 Hipótesis general.....	48
3.2 Hipótesis específicas	48
3.3 Variables	48
Capítulo IV: Metodología.....	49
4.1 Método de investigación	49
4.2 Tipo de investigación.....	49
4.3 Nivel de investigación.....	50
4.4 Diseño de investigación	50
4.5 Población y muestra	50
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	52
4.8 Aspectos éticos en la investigación.....	52
Capítulo V: Resultados	54
5.1 Descripción del resultado.....	54
5.2 Contrastación de hipótesis	74

5.3 Discusión de los resultados	78
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
ANEXOS	91
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	92
Anexo 2: Matriz de operacionalización de categorías	93
Anexo 3: Matriz De Operacionalización del instrumento	94
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos	95
Anexo 5: Validación de expertos del instrumento.....	97
Anexo 6: Confiabilidad del Instrumento	100
Anexo 7: Solicitud dirigida a la entidad del instrumento	101
Anexo 8: Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas..	103
Anexo 9: Evidencias fotográficas	106
Anexo 10: Declaración de Autoría	107

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Clasificación de los beneficios de acuerdo al TUO de la Ley MYPE	45
Tabla 2: Diferencia de condiciones de inclusión y exclusión.	51
Tabla 3: Jornada Laboral Diaria.....	54
Tabla 4: Jornada Laboral Semanal.....	55
Tabla 5: Refrigerio	56
Tabla 6: Modificación de Horarios de Trabajo	57
Tabla 7: Horas Extras.....	58
Tabla 8: Descanso Semanal	59
Tabla 9: Descanso por Días Feriados.....	60
Tabla 10: Descanso Vacacional	61
Tabla 11: Seguro Integral Salud.....	62
Tabla 12: Essalud	63
Tabla 13: Jornada de Trabajo Diaria.....	64
Tabla 14: Jornada de Trabajo Semanal	65
Tabla 15: Tiempo de Refrigerio.....	66
Tabla 16: Modificación de Horarios	67
Tabla 17 : Sobretiempo.....	68
Tabla 18: Descanso Semanal Obligatorio	69
Tabla 19: Descanso en Días Feriados	70
Tabla 20: Descanso Vacacional	71
Tabla 21: Seguro social de Essalud.....	72
Tabla 22: Seguro Social SIS	73
Tabla 23 : Chi Cuadrado	74
Tabla 24: Chi Cuadrado	75
Tabla 25: Chi Cuadrado	76
Tabla 26: Chi Cuadrado	77

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1: Jornada Laboral Diaria	54
Figura 2: Jornada Laboral Semanal.....	55
Figura 3: Refrigerio.....	56
Figura 4: Modificación de Horarios de Trabajo.....	57
Figura 5: Horas Extras	58
Figura 6: Descanso Semanal	59
Figura 7: Descanso por Días Feriados	60
Figura 8: Descanso Vacacional.....	61
Figura 9: Seguro Integral Salud	62
Figura 10: Essalud.....	63
Figura 11: Jornada de Trabajo Diaria.....	64
Figura 12: Jornada de Trabajo Semanal.....	65
Figura 13: Tiempo de Refrigerio.....	66
Figura 14: Modificación de Horarios.....	67
Figura 15: Sobretiempo.....	68
Figura 16: Descanso Semanal Obligatorio.....	69
Figura 17: Descanso en Días Feriados	70
Figura 18: Descanso Vacacional.....	71
Figura 19: Seguro social de Essalud	72
Figura 20: Seguro Social SIS	73

RESUMEN

La tesis realizada, “La vulneración de los Beneficios Laborales de los Trabajadores Sujetos Al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción “Gamarrita Wanka”, responde a la vulneración de los beneficios de los trabajadores los cuales son : jornada laboral , periodo de descansos de trabajo y seguro social de salud , ya que los empleadores de las MYPES no cumplen con otorgar estos beneficios que la ley MYPE regula a sus trabajadores , desencadenando en ellos la sensación de insatisfacción y descontento que incide de manera negativa en su desarrollo profesional y personal. El objetivo de la presente investigación es identificar de qué manera se vulnera los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción de “Gamarrita Wanka”, 2023, el cual se logró a través de la encuesta aplicada a 30 trabajadores de las Micro y Pequeñas empresas del Centro de Producción de Gamarrita Wanka, muestra que fue elegida a criterio del investigador haciendo uso del muestreo no probabilístico. Se obtuvo como resultado la relación positiva entre los Beneficios Laborales y el Régimen Laboral Mype, debido a que se logró un coeficiente del Chi Cuadrado de 0,246 siendo significativa con un $p > 0,05$ por tanto, se evidencio que la jornada laboral diaria, jornada semanal, horas extras, vacaciones, descanso por días feriados y el seguro de salud se vulneran de manera significativa, ya que no se brindan de acuerdo a como se establece en los artículos 53, 54, 55 y 63 del TUO de la Ley MYPE (DS 013-2013-PRODUCE) Teniendo en consideración estos datos, se recomienda al Centro de Producción Gamarrita Wanka que brinden charlas informativas acerca de los beneficios laborales del Régimen Laboral MYPE tales como: la jornada de trabajo diaria, semanal, horas extras, vacaciones, descanso por días feriados y el seguro de salud a fin de que el trabajador tenga conocimiento y no permita que se dé la vulneración de estos beneficios.

Palabras claves: Beneficios laborales, Régimen Laboral MYPE, Micro y Pequeñas Empresas.

ABSTRACT

The thesis carried out, “The violation of the Labor Benefits of Workers Subject to the Mype Labor Regime of the “Gamarrita Wanka” Production Center, responds to the violation of labor benefits such as: working hours, work break periods and social security of health, since the employers of micro and small businesses do not comply with granting these benefits that the MYPE law regulates to their workers, triggering in them the feeling of dissatisfaction and discontent that negatively affects their professional and personal development. The objective of this investigation is to identify how the labor benefits of workers subject to the MYPE labor regime are violated at the “Gamarrita Wanka” Production Center, 2023, which was achieved through the survey applied to 30 workers. of the micro and small businesses of the Gamarrita Wanka Production Center, a sample that was chosen at the discretion of the researcher using non-probabilistic sampling. The result was a positive relationship between Labor Benefits and the Mype Labor Regime, since a Chi Square coefficient of 0.246 was obtained, being significant with a $p > 0.05$, therefore, it was evident that labor benefits, such as: The daily and weekly working hours, overtime, vacations, holiday rest and Social Health Insurance are significantly violated, since they are not provided in accordance with the provisions of articles 53, 54, 55 and 63 of the TUO of the MYPE Law (DS 013-2013-PRODUCE) Taking these data into consideration, it is recommended that the Gamarrita Wanka Production Center provide informative talks about the labor benefits of the MYPE Labor Regime such as: daily and weekly working hours , overtime, vacations, holiday rest and social health insurance so that the worker is aware and does not allow the violation of these benefits to occur.

Keywords: Labor benefits, MYPE Labor Regime, Micro and Small Businesses.

INTRODUCCIÓN

En esta investigación titulada “La vulneración de los Beneficios Laborales De Los Trabajadores Sujetos Al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción “Gamarrita Wanka”, se observó que los trabajadores que trabajan bajo el régimen laboral MYPE, no cumplen con laborar las 8 horas al día o 48 horas a la semana , ya que trabajan horas extras sin el debido pago correspondiente, de la misma manera no reciben los periodos de descansos de trabajo y el seguro social de salud correspondientes al tipo de empresa donde laboran , por todo lo mencionado esta investigación se basara en buscar la información por medio del instrumento de la encuesta que se realizó a 30 trabajadores, para identificar de qué manera se vulneran los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE .

Esta investigación tiene cinco capítulos, que explicare a continuación:

Primer capítulo: Se desarrolló el planteamiento del problema, en la que se inició con la descripción de la realidad problemática sobre la Vulneración de los Beneficios Laborales de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype en el Centro De Producción “Gamarrita Wanka”.

Segundo capítulo: Se presentó el marco teórico, donde se desarrolló el soporte teórico de la investigación, revisando antecedentes internacionales y nacionales sobre la vulneración de los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE. También contiene las bases teóricas referentes al tema plateado, así como el marco conceptual de las variables y dimensiones.

Tercer capítulo: Se refiere al planteamiento de la hipótesis general junto con las hipótesis específicas y la operacionalización de las variables.

Cuarto capítulo: Se refiere a la metodología de la investigación, el cual incluye el tipo, nivel, diseño de la investigación, la población y la muestra, así como también las técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas y procesamientos de datos y aspectos éticos de la investigación.

Quinto capítulo: Se refiere a los resultados de la investigación, en el cual se analizó y describió dichos resultados, así como la constatación de la hipótesis planteada y por último se realizó la discusión de los mismos.

Terminaremos esta investigación redactando las conclusiones, recomendaciones, así como también la bibliografía y los anexos.

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) en el Perú presentan un importante impacto económico y social, en el curso del crecimiento del país. De hecho, representan más del 96% del total de negocios del país, crean empleos para alrededor del 43% del PEA y genera capital superior al 45% del PIB. (Comexperú, 2021)

En el centro comercial Gamarrita Huanca, ubicado en Jr. Huánuco 248, Huancayo, existen más de 206 establecimientos, de los cuales doscientos están dedicados a la actividad de comercio.

En el centro de producción “Gamarrita Wanka” se presentan un gran número de MYPES, en donde sus empleadores incumplen con brindarle los beneficios laborales comunes establecidos el Decreto Legislativo N° 728 a sus trabajadores , ya que en muchos de los casos dichos trabajadores no cuentan con una jornada de trabajo idónea , con un día de descanso en la semana, con vacaciones y mucho menos con descansos en días feriados, laboran en sobretiempo sin recibir el pago correspondiente, de la misma manera no cuentan con un seguro de salud que por ley les pertenecen, evidenciándose que los empleadores no brindan todos los beneficios a sus trabajadores tal y como lo establece la ley.

De esta misma manera se incumplen también los beneficios de los trabajadores de las MYPES contemplados en el TUO de la Ley MYPE, los cuales son: jornada laboral, descanso semanal obligatorio, descanso vacacional, seguro social de salud.

Por todo lo mencionado, nuestro estudio parte en identificar de qué manera se vulnera los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción “Gamarrita Wanka” , pues se tiene conocimiento que a estos trabajadores no se les respeta la jornada de trabajo diaria, pues trabajan sobretiempo sin el pago correspondiente , de la misma manera tampoco cuentan con descansos ya sea semanal , vacacional y por día feriados y mucho menos cuentan con un seguro de salud .

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial.

La delimitación espacial detalla el lugar en donde se va a realizar la investigación global, regional, nacional o local incluso circunscrita a espacios institucionales. (Chaverri, 2017)

El ámbito físico geográfico dentro del cual se realiza nuestra investigación específicamente es el Centro de Producción “Gamarrita Wanka” de la ciudad de Huancayo, Perú.

1.2.2 Delimitación temporal.

Esta delimitación indica la prolongación temporal que tiene la investigación, ya sea en meses o años, que se da de forma continua. (Chaverri, 2017)

La presente investigación abarca el periodo correspondiente al año 2023.

1.2.3 Delimitación conceptual.

La delimitación conceptual plantea el problema en sentido teórico, es decir se señala que temas de carácter conceptual se deberá basar la investigación. (Chaverri, 2017)

Estará delimitado por el desarrollo de constructos referidos a beneficios laborales y al régimen laboral MYPE; asimismo, en nuestro estudio abordaremos conceptos de, jornada laboral, horario laboral, descanso semanal obligatorio, descanso por días feriados, descanso vacacional, trabajo en sobretiempo y seguro social de salud.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general.

¿De qué manera se vulneran los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción Gamarrita Wanka, 2023?

1.3.2 Problemas específicos.

¿De qué manera se vulnera el beneficio laboral de las jornadas laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción Gamarrita Wanka, 2023?

¿De qué manera se vulnera el beneficio laboral de periodo de descansos de trabajo de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción de Gamarrita Wanka, 2023?

¿De qué manera se vulnera el beneficio laboral de seguro de salud de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción de Gamarrita Wanka, 2023?

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación social.

Arias (2012), establece que la investigación social debe de tener relevancia social, por lo que necesariamente debe ser trascendente para la sociedad y debe de denotar una proyección social.

De la misma manera Tamayo y Tamayo (2003), menciona que la investigación aplicada debe estar orientada necesariamente a la mejora social.

La presente investigación nos permitirá identificar exactamente de qué manera se vulnera los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción “Gamarrita Wanka”, para poder solucionar las eventualidades de trabajo entre trabajador y empleador, específicamente va dirigida a los entes laborales para hacer cumplir la ley de los trabajadores, en este caso la ley de las MYPES.

1.4.2 Justificación teórica.

La justificación teórica se encuentra destinado a destacar las suposiciones que el investigador busca indagar, sea para crear consideraciones realistas y así como también para generar controversia sobre la investigación en curso, comparar supuestos, contrastar los resultados o descubrir teorías nuevas. (Bernal, 2010)

De acuerdo a el TUO de la Ley MYPE (DS 013-2013-PRODUCE), las MYPES son aquellas entidades económicas que tiene personería jurídica y natural, cuya finalidad es realizar funciones de transformación, producción, extracción y comercialización de bienes. Establece también que la Microempresa tiene que tener ventas anuales menores a 150 UIT y la Pequeña empresa superiores a 150 UIT y menores a 1700 UIT.

El derecho de trabajo o derecho laboral surge ante la necesidad de regular el vínculo contractual entre trabajador y empleador, con la finalidad de velar por los intereses de la parte más vulnerable, que es el trabajador, debido a que el empleador es quien tiene el poder. (Lucana, 2021, P. 25)

La presente investigación identificará de qué manera se vulnera los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral MYPE en el Centro de Producción “Gamarrita Wanka”, los cuales son: jornada laboral, descanso en días feriados, descanso semanal, sobretiempo, descanso vacacional, indemnización por despido, seguro, pensiones y salud.

1.4.3 Justificación metodológica.

Esta investigación fue realizada de acuerdo al método científico, “el cual tiene como finalidad realizar diversos procedimientos para revelar las condiciones en que se encuentran los supuestos específicos que están determinado mayormente por ser demostrable y de observación empírica”. (Tamayo y Tamayo, 2003, P. 28)

De la misma manera, “se entiende al método científico como un procedimiento para tratar un conjunto de problemas, el cual requiere utilizar un conjunto de métodos o técnicas especiales”. (Bunge, 2013)

Mientras que para Bejar (2008) “El método científico es, por contraste, una abstracción de los hechos”.

Por todo lo mencionado en líneas anteriores se entiende a este método como un grupo de procedimientos que tienen como finalidad demostrar o contradecir suposiciones basados a sucesos o sistemas de tal índole.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general.

Identificar de qué manera se vulnera los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción de “Gamarrita Wanka”, 2023.

1.5.2 Objetivos específicos.

Identificar de qué manera se vulnera el beneficio laboral de las jornadas laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción de “Gamarrita Wanka”, 2023.

Identificar de qué manera se vulnera el beneficio laboral de periodo de descansos de trabajo de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción “Gamarrita Wanka”, 2023.

Identificar de qué manera se vulnera el beneficio laboral de seguro de salud de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción “Gamarrita Wanka”, 2023.

Capítulo II: Marco teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes nacionales.

Un primer trabajo corresponde a chino (2018), quien realizó una investigación denominada, “Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores en el distrito del Cusco de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) y El Empleo Digno”, Tesis para optar el título de abogado autorizado por la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. La muestra está constituida por 95 empresas registradas en la REMYPE (se encuestó a 95 trabajadores, un trabajador por empresa), los instrumentos que se utilizaron fue la entrevista y encuesta.

En el presente trabajo se demostró que los empresarios incumplen las normas establecidas en la ley MYPE sobre los beneficios laborales, ya que estas empresas no les brindan de manera idónea estos beneficios a sus trabajadores, por lo que dichos trabajadores generan sentimientos negativos que repercute de manera perjudicial en el desenvolvimiento personal del trabajador.

Esta investigación se vincula con el trabajo desarrollado, debido a que los empresarios MYPE incumplen con brindar a sus trabajadores los derechos y beneficios que la Ley MYPE establece, afectando de esta manera su desarrollo personal y su dignidad, en conclusión, se evidencia que dichos empresarios de las micro y pequeñas empresas vulneran los derechos de sus trabajadores.

En un segundo trabajo corresponde a Núñez (2019), quien realizó una investigación denominada “Vulneración de los Derechos Laborales por parte de los empleadores de Boticas en la Ciudad de Cajamarca”, Tesis para optar el título de abogado autorizado por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. La muestra está constituida por 22 boticas del Barrio San Martín de Cajamarca, el instrumento utilizado es la encuesta.

Este estudio demostró que los empleadores de boticas del barrio San Martín de la ciudad de Cajamarca vulneran los Derechos y beneficios laborales de sus trabajadores por lo que se evidencia que la realidad laboral no es como la ley lo establece, ya que los trabajadores no cuentan con una remuneración mínima vital,

jornada de trabajo, descanso semanal, descanso vacacional, seguro de salud y con una pensión, evidenciándose de esta manera que todos los derechos y beneficios de los trabajadores no se les brinda en su totalidad. De la misma manera se evidenció que el 50 % de los trabajadores que laboran en las boticas de esta ciudad tienen conocimiento de cuáles son sus derechos laborales más el otro 50% lo desconoce.

Esta investigación se vincula con el trabajo desarrollado porque demostró que los empleadores de las boticas de la ciudad de Cajamarca vulneran en gran medida los derechos y beneficios laborales de sus trabajadores, ya que no perciben una remuneración mínima vital, ni mucho menos se le respeta la jornada laboral de 8 horas diarias, ni el descanso semanal ni vacacional y mucho menos un seguro de salud ni una pensión.

Un tercer trabajo corresponde a Urbina (2021), quien realizó una investigación denominada “Beneficios Laborales del Régimen MYPE y la Liquidez Empresarial en la Farmacia Real, Huancayo 2019”, Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título de abogado autorizado por la Universidad Nacional de Cajamarca. La muestra está constituida con el mayor porcentaje de trabajadores de la Farmacia Real, la técnica utilizada es la encuesta, la entrevista y el análisis documental.

Este estudio demostró que los beneficios laborales del Régimen MYPE influyen significativamente en la liquidez de la Farmacia Real de Huancayo, de la misma manera también se observó que no se brinda de manera idónea los beneficios laborales a los trabajadores de dicha farmacia, ya que la mayoría percibe una remuneración por debajo al mínimo, trabajan más horas de lo establecido, no reciben los descansos tanto semanal como vacacional y no cuentan con un seguro de salud.

Esta investigación se vincula con el trabajo desarrollado porque se demostró que la mayoría de los colaboradores de la Farmacia Real no reciben los beneficios tal y como lo estipula el Régimen Laboral MYPE, ya que el mayor porcentaje de sus colaboradores no perciben una remuneración justa, laboral más de ocho horas, trabajan en sobretiempo, no tiene descanso semanal ni vacacional y no cuentan con un seguro de salud.

Un cuarto trabajo corresponde a Rodríguez (2021) , quien realizo una investigación denominada “Vulneración De Los Derechos Laborales En El Régimen Laboral De La Micro Y Pequeña Empresa”, Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título de abogado autorizado por la Universidad Nacional de Cajamarca, el cual se basó en conocer si el el D.S N° 013-2013- PRODUCE vulnera los beneficios laborales de los trabajadores, ya que esta normativa regula dichos beneficios de manera reducida colocando al trabajador en una posición de discriminación frente a otros régimen general laboral (DL N° 728). Se obtuvo información a través de la técnica de análisis documental.

Esta investigación comprobó que el D.S N° 013-2013- PRODUCE no cumplió con su finalidad de creación, el cual fue reducir la informalidad de las MYPES, debido a que se observó el aumento de la informalidad y por consiguiente la vulneración de los derechos y beneficios del trabajador. Se considero también que el DL N° 728, es un régimen que cumple con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores.

Este trabajo se vincula con la investigación en desarrollo porque evidencia que se vulnera los derechos y beneficios laborales de los trabajadores en el régimen laboral de las MYPES ya que regula derechos y beneficios reducidos a diferencia del decreto legislativo 728.

Un quinto trabajo corresponde a Melgarejo (2022), quien realizo una investigación denominada “El Régimen Laboral Especial Mype Y La Afectación A Los Beneficios Laborales En El Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022”, Tesis para optar el título de abogado autorizado por la Universidad Privada del Norte. La muestra está constituida por 32 trabajadores del centro comercial La Bellota y se utilizó como instrumento al cuestionario virtual.

En esta investigación se demostró que existe una vulneración del derecho a la jornada de trabajo al aplicar el régimen MYPE ya que los trabajadores de las MYPES tienen una jornada de trabajo mayor a ocho horas al día debido a que trabajan en sobretiempo sin el pago correspondiente, se observó que estos trabajadores no recurren a mecanismos jurídicos como la denuncia administrativa ante Autoridad del Trabajo ya no tiene conocimiento de cuales son estas instituciones.

Esta investigación se vincula con el trabajo en desarrollo porque se demostró que, si se da la vulneración de los derechos laborales en el centro comercial La Bellota al aplicar el régimen MYPE, principalmente se vulnera la jornada laboral ya que los trabajadores de dicho centro comercial laboran más de 48 horas semanales (8 horas diarias).

2.1.2 Antecedentes internacionales.

Un primer trabajo corresponde a Ariza (2019), quien realizó una investigación denominada “Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia: Efectos Generales Previsibles en la Economía”. Tesis para optar el título de Economista autorizado por la Universidad Católica de Colombia. Se utilizó la técnica de revisión documental.

Los resultados encontrados en este trabajo demuestran que el trabajo en sobretiempo junto con el cansancio ocasionado por la jornada de trabajo ordinaria, la vulneración de los derechos, beneficios laborales y sociales reducen de manera significativa el desenvolvimiento de los trabajadores al momento de trabajar.

Este trabajo se relaciona con la investigación planteada ya que muestra que los trabajadores laboran en sobretiempo sin percibir el pago correspondiente y mucho menos cuentan con prestaciones sociales, ni con un seguro de salud, por lo que se evidencia el bajo rendimiento de los trabajadores.

Un segundo trabajo corresponde a Peña (2018), quien realizó una investigación denominada “Estudio descriptivo correlacional entre la calidad de vida laboral, los factores de riesgo psicosocial, la jornada laboral y la estabilidad laboral, en un grupo de trabajadores de dos empresas del sector privado de Bogotá”. Tesis para optar el título de magister en Psicología autorizada por la Universidad Católica de Colombia. Se utilizó el instrumento de revisión documental para estudiar la jornada y estabilidad de trabajo.

Los resultados encontrados en este trabajo evidencian que las demandas sobre la jornada de trabajo, trabajo en sobretiempo, desenvolvimiento en el trabajo y antigüedad en el trabajo actual no fueron resueltas por la autoridad competente, por lo que se observó una correlación negativa y positiva débil de las dimensiones.

Este trabajo se vincula con la investigación desarrollada debido a que demostró que la relación de la vida laboral con los factores de riesgo psicosocial, la jornada laboral y la estabilidad laboral en un grupo de trabajadores de dos empresas del sector privado de Bogotá son débiles, por ende, se evidencia la vulneración de sus derechos.

Un tercer trabajo corresponde a Bernal (2019), quien realizó una investigación denominada “La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores”. Monografía para obtener el título de Abogado autorizado por la Universidad Cooperativa de Colombia. La investigación fue de tipo descriptivo.

Esta investigación tiene el objetivo de averiguar cuál es el porcentaje de la influencia de la jornada laboral en la calidad de vida de los trabajadores colombianos. Las conclusiones en lo cual se llegó en esta investigación es que el desarrollo emocional y físico en la vida del trabajador afectan e influyen en gran medida su desenvolvimiento en su jornada laboral.

Esta investigación se vincula con el trabajo desarrollado debido a evidencia que la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores son aquellos factores que influyen la jornada laboral en la calidad y condiciones de trabajo.

Un cuarto trabajo corresponde a Maldonado (2020), quien realizó una investigación denominada “la vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa el trabajador”. Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social autorizado por la Universidad de Cuenca. Se utilizó como técnica el estudio de casos.

Esta investigación llegó a la conclusión de que la normativa legal e internacional protege y exige que se cumplan los derechos fundamentales de los trabajadores, lo cual no es aceptado por los empleadores ya que aprovechándose de que están en situación de poder utilizan medios ilegales y fraudulentos, con la única finalidad de conseguir su propio beneficio, sin importar las consecuencias que esto conlleva, la misma que consiste en que los derechos de los trabajadores se vean vulnerados, de la misma manera la autoridad correspondiente debe proporcionar información y seguridad a los trabajadores.

Este trabajo se relaciona con la investigación en curso ya que evidencio que los empleadores aprovechándose en el estado de poder que se encuentren vulneran los derechos laborales de sus trabajadores.

Un quinto trabajo corresponde a Barragán (2019), quien realizo una investigación denominada “Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS”. Tesis para optar los títulos de licenciados. La muestra se encuentra constituida por tres empleados activos de la organización y el instrumento utilizado fueron entrevistas semiestructuradas con la técnica de análisis de contenido.

Esta investigación concluyo en que los beneficios laborales, jurídicas y procesos de gestión generan efectos de insatisfacción en el desenvolvimiento de los trabajadores, ya que se evidencia que los empleadores brindan beneficios limitados a sus trabajadores y de la misma manera no estipulan una jornada laboral estable, ya que sus horarios se encuentran a disposición de la empresa por lo que se observa mucha rotación en la compañía, el cual debe de ser reducido.

Esta investigación se vincula con el trabajo desarrollado porque se estableció que el cumplimiento de los beneficios laborales y procedimientos de gestión influyen en gran medida en la calidad de vida laboral de los trabajadores, evidenciándose que lo anteriormente mencionada genera una afectación en las condiciones laborales de la organización.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Derecho al trabajo.

La Constitución Política del Perú Art.22 (1993) señala que el trabajo es una obligación y un derecho que tiene como objetivo satisfacer las necesidades fundamentales de cada persona.

Como señala Rendón (2014), el derecho de trabajo es una agrupación de normas encaminadas a regular el comportamiento de las personas en sus relaciones laborales específicas. Rendón agrega que el derecho al trabajo es un ideal normativo ya que posee una obligación existencial y un compromiso serio dado por un grupo facultado para promulgarlo y hacerlo cumplir; por lo que se entiende que es una relación económica,

ya que existe un intercambio de prestación de servicios por remuneración. Este autor señala que el Derecho del Trabajo tiene como finalidad cumplir una labor que influye en las relaciones sociales, dentro del concepto dinámico del derecho, especificando que las obligaciones que desempeñan son:

- Establecer el trabajo forzoso
- Proteger la integridad del trabajador.
- Velar y vigilar el comportamiento del y trabajador en la empresa.
- Establecer el costo de la prestación de servicio y su productividad.

Como señala el autor Arroyo (2014) define al Derecho del Trabajo como una disciplina que tiene como finalidad regular la relación jurídica entre empleador y trabajador, por lo que necesariamente tiene que existir un contrato formalizado, por lo que se evidencia que el derecho del trabajo es una disciplina protectora de los derechos del trabajador.

Por otro lado, Santos (1998) citado por Méndez (2009) define al derecho laboral como un grupo de normas que tiene como objetivo la seguridad y desarrollo jurídico entre vínculo individual y colectivo del trabajo.

Así también Dávalos (1996) citado por Méndez (2009) considera que el derecho laboral es considerado como un sistema de normas legales que tiene como objetivo lograr la igualdad y la justicia social en las relaciones entre el empleador y el trabajador, la finalidad del derecho laboral es la igualdad y la igualdad social en el vínculo laboral.

Por otro lado, uno de los conceptos más completos es la brindada por De Buen (1981) citado por Méndez (2009), quien establece que el derecho laboral es el sistema de normas concernientes a al vínculo que directa o indirecta provienen de la prestaciones independiente, dependiente y retribuida, de servicios personales que tiene como finalidad la igualdad del empleador y trabajador para lograr el bien común.

Existen algunos elementos del concepto de Néstor de Buen los cuales son:

- Las normas del derecho laboral tutelan el vínculo entre empleador y trabajador (relación directa), y de la misma manera entre empleador y un beneficiario del trabajador cuando se da en caso de indemnización por muerte (relación indirecta).
- La prestación de servicios se debe dar en plena libertad.

- También debe de haber subordinación entre trabajador y empleador.
- El vínculo laboral entre empleador y trabajador tiene que ser remunerada.
- La prestación debe de ser de manera personal, lo debe realizar solamente el trabajador.
- No debe existir diferencias entre trabajador y empleador.

Por otra parte, LP – Pasión Por El Derecho (2021) establece que el derecho al trabajo posee dos dimensiones las cuales son la subjetiva o individual y la objetiva o institucional. Con respecto a la dimensión subjetiva se entiende que es el derecho a acceder a un empleo digno que sea remunerado y que tenga todas las condiciones laborales fijados en la normativa , como por ejemplo que exista un acuerdo formalizado especificando la jornada laboral y los beneficios que el trabajador posee y de la misma manera también brinda protección al trabajador frente a cualquier tipo de despido , por lo que solo se terminara el vínculo laboral por vencimiento de contrato o por causa justa . Por otro lado, la dimensión objetiva impone que el legislador establezca medidas adecuadas de reparación frente a cualquier tipo de despido, como por ejemplo la indemnización o en todo caso la reposición del puesto de trabajo.

Por todo lo mencionado, se entiende que el derecho laboral o derecho al trabajo es un conjunto de normas que se encarga de velar la relación que existe entre empleador y trabajador, por lo que necesariamente tiene que existir subordinación por parte del trabajador que debe de realizar su trabajo de manera personal y recibir el pago correspondiente por parte del empleador.

2.2.1.1 Características

Méndez (2009) establece que el derecho al trabajo tiene características que lo hacen diferente y único a las demás disposiciones legales, estas características son:

Es un derecho social, porque vela la seguridad e integridad del trabajador frente al empleador, ya que busca el equilibrio entre las circunstancias que puedan suceder en el vínculo laboral.

Está en constante expansión, es decir se encuentran en cambio constante, ya que sujeto a la creación de nuevas actividades, por lo que busca abarcar a más profesiones y por ende conquistar más derechos de los trabajadores.

Es mínimo de garantías, es decir brinda a los trabajadores los beneficios correspondientes por la prestación de servicios.

Es irrenunciable, es decir el trabajador no puede renunciar a los derechos obtenidos por la relación laboral ni voluntariamente ni tácitamente.

Reivindica a la clase trabajadora, es decir busca dar mayores beneficios al trabajador para que pueda acceder a tener una vida decente.

2.2.1.2 Contrato de trabajo

El artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que, en toda realización individual de actividades retribuido y dependiente, se supone la existencia de un contrato laboral entre empleador y trabajador.

Paucara (2019), define al contrato de trabajo como contrato normado que debe de celebrarse de manera escrita o verbal entre el empleador y trabajador donde necesariamente tiene que estipularse el monto de la remuneración asignada, así como la jornada laboral del trabajador.

Este mismo autor establece que el contrato tiene que tener las siguientes características:

- Oneroso, ya que necesariamente tiene que ser remunerado
- Conmutativo, ya que se debe de garantizar los derechos y beneficios obtenidos a partir de la relación laboral entre trabajador y empleador.
- De cambio, ya el trabajador y el empleador están obligados a realizar con sus obligaciones, es decir el trabajador debe de realizar de manera idónea la prestación de servicios y empleador debe de cumplir con el pago de la remuneración acordada que no debe ser menor al mínimo.
- Consensual, debido a que va a existir un consentimiento por ambas partes para realización y formalización del contrato.
- Bilateral, porque en el contrato de trabajo participa tanto el empleador como el trabajador

2.2.1.3 Condiciones del trabajo.

De acuerdo a la Ley General del Trabajo las condiciones del trabajo abarcan la jornada laboral que tiene una duración de ocho horas al día o cuarenta y ocho a la semana y los descansos remunerados que se subdividen en tres los cuales son : descansos semanal obligatorio el cual necesariamente debe ser de veinticuatro horas consecutivas y mayormente son los domingos , descanso en días feriados y vacaciones que consiste en el descanso que tienen los trabajadores que hayan laborado un año , la duración es treinta días calendario o puede ser fraccionada.

Como lo establece Méndez (2009) las condiciones de trabajo son los requisitos que rigen el vínculo laboral para la protección de la vida y salud de los trabajadores en su centro laboral. Estas condiciones del trabajo son: la jornada laboral, días de descanso, vacaciones y remuneración.

(Méndez, 2009)

2.2.1.4 Teorías de derecho laboral.

Las teorías del derecho laboral que abarcaremos son la teoría de derechos fundamentales de ley fundamental y la teoría de los derechos humanos laborales.

2.2.1.5.1. Teoría de los derechos fundamentales.

Alexy (1993) Menciona que existen tres teorías del derecho laboral las cuales son: la teoría de los derechos fundamentales de la Ley Fundamental, la teoría jurídica y la teoría general. Con respecto a la teoría de los derechos fundamentales circunscrito en la ley fundamental, se establece que es distinto a la teoría histórico-jurídico, a la teoría teórico -jurídicas y a la teoría sobre los derechos fundamentales de otros estados, pero eso no constituye que no puedan existir vínculo entre ellas, ya que pueden tener un rol importante en la interpretación de la teoría antes mencionada. En cuanto a la teoría jurídica menciona que es parte del derecho positivo de un orden jurídico, por lo también se considera como la sapiencia del derecho en sentido propio y estricto (teoría dogmática). Por lo que, es posible clasificarlo en tres dimensiones. En primer lugar, tenemos a la dimensión analítica, que trata de estudiar de manera coherente y conceptual el derecho protegido, es decir es el estudio de los conceptos fundamentales (la norma, derecho subjetivo, libertad e igualdad), por lo que estudia y establece la

disposición legal legítimo de manera precisa. En segundo lugar, tenemos a la dimensión empírica que establece que no solo se trata del hecho de describir un derecho establecido, también se refiere explicación y predicción de la práctica legal. Y por último tenemos a la dimensión normativa, que versa de la guía y juicio de la práctica, judicial, sobre todo de la práctica de la jurisprudencia jurídica.

Así también, la teoría jurídica general sobre los derechos fundamentales de la ley fundamental hace mención a una teoría en la que se tiene en cuenta las dificultades que se expresan en todos los derechos fundamentales de una porción propia, como es en el caso del derecho a la libertad, igualdad o de prestaciones. (Alexy, 1993, p.34)

De la misma manera los derechos fundamentales poseen protección constitucional frente a cualquier tipo de vulneración, estos derechos se relacionan con todos los poderes públicos por su dimensión axiológica de un vínculo que no se puede separar de la dignidad humana, que es el pilar fundamental de la orden constitucional. (Sánchez, 2018)

De todo lo mencionado, se entiende que la teoría de los derechos fundamentales actúa como un sistema de protección idóneo para las dos partes por lo que no solo es la interpretación de las normas sino también es el estudio de casos reales, estos derechos poseen protección constitucional.

2.2.1.5.2. Teoría de los derechos humanos laborales.

Quintana (2017) establece que esta teoría se encarga seguridad del derecho al trabajo y asevera que, desde un punto de vista axiológica, los derechos laborales se pueden manifestar por un grupo de cualidades diferentes que no poseen otros derechos humanos, la finalidad de estos derechos es seguridad de la dignidad humana de cada persona, por lo que deben de tener acceso a un trabajo digno o decente. Por lo que el derecho de trabajo tiene como único fin proteger los derechos laborales de los trabajadores, por lo que se requiere la protección en los ordenamientos nacionales e internacionales, los cuales fijaran niveles generales para su concepción y aplicación de la ley de trabajo.

De todo mencionado se entiende que la teoría de los derechos humanos laborales, se encarga de velar la dignidad humana, por lo que tiene como finalidad

proteger a las personas contra hechos y omisiones que obstaculizan el goce de dichos derechos y libertades.

2.2.1.5 Los Principios del Derecho del Trabajo

Rodríguez (1978), señala que los principios son definidos como normas y reglas que dan razón a las normativas y dictan soluciones, de la misma manera inspiran a la elaboración, interpretación y aplicación de su contenido. (p.254).

Vásquez (1986) sostiene que los principios permiten interpretar las normas laborales con diferentes criterios para poder dar solución a las controversias complejas que no puedan ser resueltas por la normativa legal, de la misma manera actúan de forma fundamental ya que le brindan diferentes criterios de interpretación a diferencia de otras ramas del derecho. (p.128).

García (2005), define a los principios como aquellas reglas normativas que tienen como objetivo la interpretación, ampliación e integración de la normativa en el derecho de trabajo para la solución de conflictos normativos. (p.85)

2.2.1.6 Principios constitucionales de la relación laboral.

El Art. 26 de la constitución Política del Perú refiere que en el vínculo laboral se respeta los siguientes principios: igualdad de oportunidad sin descremación, irrenunciabilidad de los derechos e interpretación de la norma más favorable en caso de duda insalvable.

Según Montoya (2019), en este principio de indubio pro operario, el juez en materia laboral debe de aplicar la interpretación de norma a más favorable en un mismo conflicto para el trabajador cuando se encuentre en duda insalvable.

Montoya (2019), establece que el principio de igualdad de trato y no discriminación laboral se presenta en los casos donde se elige o rechaza a un trabajador por razones de índole racial, religiosa, orientación sexual, o de cualquier otra índole, sin tomar en cuenta si cumplen con los requisitos necesarios para el puesto. Por lo que este principio protege la accesibilidad igualitaria al momento de acceder a un puesto de trabajo.

Montoya (2019), establece que el principio de irrenunciabilidad de derechos posee como finalidad prohibir que el trabajador prescinda de sus derechos laborales

restablecidos por la constitución y por las normas vigentes para proteger el vínculo laboral entre trabajador y empleador.

2.2.2 Beneficios laborales.

La Constitución Política del Perú Art.24 (1993), en el segundo párrafo señala que los trabajadores tienen derecho a acceder a los beneficios sociales y que este derecho tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del trabajador.

LP Pasión por el Derecho (2022) establece que los beneficios laborales se pueden definir como aquellas impresiones concedidas por ley, cuya finalidad es proteger la aceptación social del trabajador y de sus familiares.

Según Herzberg (1959), los beneficios laborales se derivan de leyes o acuerdos que se encuentran relacionados con la producción y la calidad, así como con el elemento económico como sueldos, salarios, préstamos, etc. con el objetivo de mejorar la producción y la calidad de vida de los trabajadores, de acuerdo con la satisfacción monetaria.

Este mismo autor menciona que los beneficios laborales implican derechos sucesivos que se especifican en convenios, normativas y políticas públicas, los cuales consisten en la imposición recurrente de progresos en las condiciones de trabajo y son factores motivadores.

Según Torella (2014), establecen que son servicios o bienes encomendados por una determinada entidad a alcance de todos sus trabajadores, con el consentimiento o acuerdo de ambas partes, designados al perfeccionamiento de las condiciones vitales del trabajador y de su familia, que no tienen como base ninguna retribución del empresario.

De la misma manera Buen (2004), menciona que todo beneficio ya sea social o laboral siempre será un derecho, pero los derechos laborales no siempre serán beneficios.

Por todo lo mencionado se puede llegar a la conclusión de que los beneficios laborales son derechos que son obtenidos una vez que exista un vínculo laboral entre empleador y trabajador, estos beneficios pueden ser de carácter remunerativo implica y social.

- **Beneficios laborales en el régimen común del sector privado**

Toyama (2011), establece que los beneficios laborales son todas aquellas virtudes patrimoniales adicionales a la remuneración que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios en base a las condiciones laborales establecidas.

De acuerdo al Decreto Legislativo 728 los beneficios laborales de origen legal, que se otorgan durante el vínculo laboral, los cuales son:

- Las Gratificaciones
- La asignación familiar.
- El seguro de vida.
- CTS.
- Utilidades.
- Descanso semanal.
- Descanso en días feriados.
- Vacaciones.

- **Beneficios sociales convencionales.**

Toyama (2011), menciona que estos beneficios son conocidos como autónomos porque son pactados entre ambas partes y se abonan de manera adicional, de la misma manera establece también que se pueden pactar de manera unilateral, es decir que el empleador pueda determinar de manera libre que beneficios le va a otorgar al trabajador. Estos tipos de beneficios pueden provenir de diversas fuentes.

Una de las fuentes sería el pacto colectivo que es el fundamento que personifica el acuerdo entre empleador y el representante de los trabajadores. Así también tenemos al contrato de trabajo que es un documento donde se plasma las condiciones, obligaciones y beneficios del trabajador y empleador.

La Constitución Política del Perú Art.24 (1993) señala que los trabajadores tienen derecho a percibir una remuneración justa e idónea.

En el DS N° 003-2022-TR se establece que la RMV para los trabajadores del régimen de la actividad privada aumento 95 soles, por lo que de novecientos treinta soles paso mil veinticinco soles.

Mujica (2018) , establece que la retribución designada en el contrato de trabajo se denomina remuneración ,ya que es la retribución que le pertenece al trabajador por la prestación de sus servicios , el pago puede ser en especie o dinero , pero en la actualidad dicha remuneración en la mayoría de los casos es pagada de forma mensual y el pago necesariamente tiene que ser dinero y la unidad de cálculo de la remuneración está constituida en función del tiempo que el trabajador labora ya sea en días y horas .Por último es importante precisar que el nacimiento de la relación laboral es necesario que se haya pactado una remuneración entre el empleador y trabajador .

Méndez (2009d), define a la remuneración o salario como el pago que percibe el trabajador por la prestación de servicios que realiza en su determinado centro laboral.

Para Paucara (2019), el salario es el principal pago por los servicios que brinda el trabajador, la cual necesariamente es onerosa ya que dicha retribución compensa su actividad laboral.

Por todo lo expuesto en líneas anteriores, se puede concluir que la remuneración o también conocido como salario es el pago que va a percibir el trabajador por la prestación de servicios brindados al empleador, el pago al que hacemos alusión principalmente se da de forma mensual y será por lo menos el monto de mil veinticinco nuevos soles.

2.2.2.1 Jornada laboral.

La Constitución Política del Perú art. 25 (1993), refiere que la jornada labor al ordinario es de ocho horas al día o cuarenta y ocho horas a la semana.

En el DS 007-2002-TR se establece que la jornada laboral para trabajadores mayores de los dieciocho años es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, el cual se puede fijar por mutuo acuerdo entre el trabajador y empleador o por decisión unilateral del empleador.

Según Méndez (2009e), la jornada de trabajo es el periodo en donde el trabajador se encuentra a la orden del empleador para la prestación sus servicios, puede ser pactado voluntariamente entre ambas partes y no puede ser mayor a lo establecido en la ley. La jornada puede ser diurna el cual es comprendido entre las seis y veinte horas con una duración que no puede exceder de 8 horas, también puede ser nocturna

que es comprendida entre veinte y seis horas y no puede exceder de siete horas y por último puede ser mixta el cual comprende el horario tanto de la diurna y la nocturna y no puede exceder de siete horas y media.

Reyes (2012), la jornada laboral son las horas que el trabajador está a disposición del empleador con la finalidad de realizar sus labores, este autor también refiere que existe tres tipos de jornadas las cuales son: diurna, nocturna y mixto. Precisa también que si el trabajador labora en sobretiempo tendrá que recibir el pago correspondiente por parte del empleador. (Reyes, 2012)

Por todo lo mencionada se puede entender que la jornada de trabajo o laboral es entendida como el tiempo de prestación de servicio del trabajador, el cual no puede exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

2.2.2.2 Horas extras

El pago del trabajo en sobretiempo conlleva un pago adicional, ya que tal y como lo establece la constitución la jornada laboral no puede exceder ocho horas al día o cuarenta y ocho horas a la semana, el trabajo en sobretiempo debe ser valorado económicamente ya que es un esfuerzo físico y emocional adicional al que se realiza a la jornada de trabajo habitual.

Montoya (1990), establece que son horas extras aquel trabajo realizado fuera de la jornada laboral establecida en la ley o el contrato de trabajo, por lo que debe ser reconocida por parte del empleador.

2.2.2.3 Gratificaciones legales.

Dolorier (2004), establece que las gratificaciones son otorgadas en forma de suma de dinero al trabajador en fiestas patrias y navidad, ya que se trata de eventos especiales.

Elías (1999), define a las gratificaciones como cantidades de dinero que el trabajador obtiene en forma adicional al salario que recibe normalmente por los eventos de fiestas patrias y navidad, siempre y cuando cumpla con los requisitos que la ley establece.

2.2.2.4 Seguro de salud

El DS 009-2020-TR, refiere que, al iniciar el vínculo de trabajo, el empleador debe de proporcionar un seguro de salud a sus trabajadores, ya que el seguro de salud del trabajador tiene como finalidad equilibrar resultados de un acontecimiento incierto que pueda ocurrir, ya sea el fallecimiento o incapacidad en forma total o parcial. Por lo que el empleador asumirá el costo con la finalidad de brindarle un seguro de salud a su trabajador, por medio de una institución de seguros.

2.2.2.5 Compensación por tiempo de servicios

Rodríguez (2000), establece que la compensación por tiempo de servicios (CTS) posee la finalidad de prevenir eventualidades que pueden conllevar al termino laboral y de la misma manera protege el bienestar del trabajador y su familia.

Por otro lado, Castañeda (1998), refiere que el CTS es la compensación que según las normas establecidas les corresponde a los trabajadores, para prevenir en caso de termino laboral.

2.2.2.6 Participación en las utilidades

Dolorier (2004), refiere que las utilidades son una porción de los resultados cuantificables de la institución que serán brindados a los trabajadores siempre y cuando la empresa realiza funciones de renta de tercera categoría y que cuenten con veinte o más trabajadores, estas utilidades son aquellas diferencias del monto general de gastos y costos e ingresos brutos. (p. 219)

2.2.2.7 Descanso semanal obligatorio

De acuerdo a la Ley General de Trabajo en su Art N° 273, establece que el trabajador tiene derecho al descanso semanal el cual tendrá una duración mínima de 24 horas seguidas y tiene que ser remunerado, el cual preferentemente será domingo, así también las partes de común acuerdo pueden acumular el descanso semanal correspondientes a dos semanas. el pago será igual a una remuneración ordinaria con una sobretasa del 100 %.

La Constitución Política del Perú Art.25 (1993) refiere que el trabajador posee el derecho al descanso semanal obligatorio, por lo que posee el derecho a disfrutar la libertad y el reposo ganado.

2.2.2.8 Descanso días feriados

De acuerdo a la Ley General de Trabajo en su Art N° 279, refiere que los trabajadores tienen derecho remunerado al descanso por días feriados, así también por aquellos que determine por la normativa vigente, la remuneración que van a percibir por días feriados es igual a su remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo y una sobretasa de 100 %.

El Art. 6 del DS N°012-92 TR, establece que los trabajadores de la actividad privada tienen derecho remunerado al descanso por días feriados.

2.2.2.9 Vacaciones anuales

De acuerdo a la Ley General de Trabajo (2002), refiere que el trabajador tiene derecho al descanso vacacional, el cual tendrá una duración de treinta días naturales y solo se le otorgará al trabajador que haya cumplido un año de servicios. De la misma manera establece que el trabajador y el empleador pueden establecer de común acuerdo que la vacaciones se pueda disfrutar en un periodo de días no laborable que pueden o no ser seguidos, siempre y cuando no se afecte su derecho de gozar del periodo de treinta días naturales de vacaciones por año trabajado, refiere también que uno de las vacaciones no debe ser menor a siete días naturales seguidos.

Méndez (2009f), nos refiere que las vacaciones son descansos prolongados que tiene como finalidad que el trabajador se recupere del deterioro físico y mental invertido en la prestación de servicios. por lo que el trabajador tendrá derecho a las vacaciones cuando haya prestado sus servicios por un año, el cual tendrá una duración de seis días e ira aumentando dos días por cada año trabajado, dichas vacaciones no pueden ser sustituidos o compensados por una remuneración salvo en el caso de despido en el que el trabajador no haya cumplido un año de servicios.

2.2.3 Régimen laboral MYPE

El TUO de la Ley MYPE (2008) en su Art. 38, establece que el Régimen de Promoción y Formalización de las MYPES se adjudica a todos los trabajadores que se encuentren bajo el régimen de trabajo de la actividad privada, que laboren en las Micro y Pequeñas Empresas.

La ley MYPE tiene por objetivo establecer el grupo de deberes y obligaciones que tiene los trabajadores que estando sujetos al régimen laboral MYPE producen bienes y brindan servicios, beneficiando de esta manera tanto al empleador como a los trabajadores.

2.2.3.1 Empresa

Rodolfo Fontanarrosa, establece que la empresa es una institución organizada donde existe actividades productivas o transformadoras que surgen a partir de la utilización de recursos o insumos que generan productos ya sean bienes o servicios intangibles o tangibles, lo cual nos permitirá resolver un conjunto excepcional de obligaciones legales.

Manuel Broseta, establece que la empresa desde el punto de vista económico se puede definir como una institución debidamente organizada creada para el desarrollo de servicios o bienes con el objetivo de cubrir las exigencias de los consumidores para de esta manera obtener ganancias es decir utilidades. Desde la perspectiva jurídica las empresas son consideradas como institución de producción de propiedad al empresario que tiene personería jurídica por lo que cuenta con derechos y obligaciones.

2.2.3.2 Definición de las Micro y Pequeña Empresa

En el TUO de la Ley MYPE (2008) en su Art 4, establece que la Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica que se encuentra fundada por una persona natural o jurídica que tiene como objetivo realizar actividades de extracción modificación, fabricación, venta de bienes o prestación de servicios, estas empresas pueden estar formadas bajo diferentes formas de dirección siempre y cuando cuenten como mínimo con un trabajador. (DS N.º 013-2013-PRODUCE)

2.2.3.3 Características de las micro y pequeñas empresas.

En el TUO de la Ley MYPE 2008 en su Art 5, refiere que las MYPE deben hallarse en alguna de las jerarquías institucionales, referidas de acuerdo al número de ventas al año.

La microempresa tiene posee uno o diez trabajadores y las ventas al año no debe exceder de ciento cincuenta UIT.

La pequeña empresa tiene que tener de uno a cien trabajadores y las ventas anuales no deben de ser menor de los ciento cincuenta UIT y no deben de exceder mil setecientos UIT,

2.2.3.4 Exclusiones.

En el TUO de la Ley MYPE 2008 en su Art 6 establece que las instituciones que sean parte de un determinado conjunto financiero que en grupo no cuenten con tales requisitos, que contengan vinculo económico con otras instituciones ya sea nacional o extranjero que no cuenten con dichos requisitos y que por ende adulteren información o repartan sus unidades institucionales, se les imputara una multa e inhabilitación de contratar con el estado por un periodo mayor a 1 año y menor a 2 años.

La REMYPE.

El Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, se encuentra bajo la dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el cual posee como finalidad verificar que las MYPES cumplan con los requisitos necesarios para estar bajo el régimen laboral. (Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo, 2021).

Para que estos trabajadores de una empresa puedan gozar de los beneficios que establece la ley MYPE, esta tiene que inscrita en el REMYPE

2.2.3.5 Desarrollo normativo de la ley MYPE

En nuestro país se reconoce desde hace tiempo la importancia de fomentar la regularización de las micro y pequeñas, por lo que se han realizado varios intentos para regularlas de forma especial y contextualizarlas con las realidades económicas. Teniendo esto en cuenta, se preparó una descripción general de todas las regulaciones que rigen esta entidad económica, incluido el marco legal que se estudió posteriormente:

a) Decreto legislativo N° 21435

Ley de la pequeña empresa del sector privado (1976), con este decreto se anunció la Ley de la Pequeña Empresa de Propiedad Privada, con la finalidad de fomentar el aumento nacional y contribuir a la creación de trabajo y la prosperidad económica nacional. Con el fin de promover el desarrollo efectivo de las pequeñas

empresas, la normativa estableció a la empresa individual de responsabilidad limitada como una forma de institución corporativo con personalidad jurídica distinta a la del propietario, con el objetivo de beneficiar el crecimiento de la pequeña empresa.

b) Decreto legislativo N° 21621

Ley de la empresa individual de responsabilidad limitada (1976), creó el tipo de la empresa unipersonal de responsabilidad limitada (EIRL), que tiene como objetivo acelerar la creación de pequeñas empresas distinguiendo entre activos de personas natural y activos de personas jurídicas, para de esta manera promover la creación y funcionamiento de esta institución.

c) Decreto ley N° 23189

Ley que norma la pequeña y mediana empresa (1980), determinó que la pequeña empresa debe operar como institución individual o como EIRL. Además, afirma que el propietario debe estar involucrado en el desarrollo de fabricación, prestación de funciones promoción del producto. El número de empleados en las pequeñas empresas que se especializan en marketing está limitado a cinco (5) y el número para otros servicios es diez (10).

d) Ley N° 23407

Ley general de industrias (1982) estipulaba que la facturación anual de las pequeñas empresas industriales no debía exceder los setecientos veinte soles del salario mínimo.

e) Ley N° 24062

Ley de la pequeña empresa industrial (1985), emitido para regular capítulos establecidos sobre pequeña empresa industrial en la Ley N° 23407. Se encuentra normado por el DS N° 061-85-ICTI-IND.

f) Decreto Legislativo N° 705

Ley de promoción de micro y pequeñas empresas (1991) conceptualizo a la MYPE de acuerdo al número de trabajadores que laboraban y al nivel de ventas anuales, por lo que la microempresa tenía que poseer como mínimo 10 trabajadores y un porcentaje venta de hasta 12 UIT por año, y la pequeña empresa podría tener de 11 a 20 trabajadores con un nivel de venta mayor de 13 a 25 UIT por año.

g) Ley N° 26904

Ley que declara de preferente interés la generación y difusión de estadísticas sobre la pequeña y microempresa (1997) brindó el soporte para ayudar al crecimiento de las micro y pequeñas empresas en la sociedad económica.

h) Ley N° 27268

Esta ley general de pequeña y microempresa (2000) derogó el Decreto Legislativo N° 705, y realizó una modificatoria con respecto al número de trabajadores en la pequeña empresa, por lo que se consideraba a una empresa como pequeña si poseían un máximo de 40 trabajadores.

i) Ley N° 28015

Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa (2003), cuya finalidad de impulsar la competencia, la legalidad y el crecimiento de las micro y pequeñas empresas para promover el trabajo sustentable, la eficiencia y productividad, el aporte de productos, el mercado interno y la expansión de las exportaciones, y la recaudación de impuestos.

Esta ley establece que la microempresa debe de tener de 1 a 10 trabajadores y un nivel de ventas que no excedan de 150 UIT, mientras que la pequeña empresa tendría que tener de 1 a 50 trabajadores con un nivel de venta de 150 a 850 UIT como máximo.

Decreto Legislativo N° 1086)

Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y el acceso al trabajo digno (2008), estableció en defensa de las atribuciones encomendadas al Poder Ejecutivo en el marco de funcionamiento del Acuerdo de Promoción Perú – Estados Unidos.

j) La Ley N° 30056

Esta ley modificó la finalidad de la Ley N° 1086, por lo que refiere que la cantidad de trabajadores ya no es una característica para determinar el tipo de empresa, ya que la única característica para determinarlo es el nivel de venta anual, el cual consiste en:

Microempresa: ventas al año menores a 150 UIT.

Pequeña empresa: ventas al año mayores a 150 UIT y hasta un máximo de 1700 UIT.

Esta nueva legislación de la MYPE confirma la duración del sistema de trabajo, donde se establece claramente que el sistema sólo aplica para las MYPES, excluyendo a las medianas empresas, también se estipula que no se va a determinar el tipo de empresa por la cantidad de trabajadores que poseen sino por el volumen de ventas anuales, de la misma manera en caso de exceder los límites para estar bajo el régimen laboral MYPE se ampliado a tres años el tiempo en el cual se pueda mantener esta empresa en este régimen.

2.2.4 Clasificación de los beneficios de acuerdo al DS 013-2013-PRODUCE

A. Jornadas y horario de trabajo (Art. N° 53 del D.S. 013-2013-PRODUCE)

El Art. N° 53 del D.S. 013-2013-PRODUCE establece que, en temas de jornada laboral, horario laboral y horas extras se debe de aplicar lo previsto en el DS. 007-2002-TR texto único ordenado de la Ley de Jornada, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.

- Jornada ordinaria

El art. 1 del DS. 007-2002-TR, establece que la jornada laboral ordinaria para mujeres y varones que tengan la mayoría de edad son de ocho horas al día y cuarenta y ochos a la semana. Así también esta normativa refiere que ambas partes pueden pactar una jornada que se menos a la jornada laboral ordinaria. Este mismo artículo establece que el incumplimiento de la jornada máxima de trabajo podrá ser considerado como una infracción de tercer grado de acuerdo a como lo determina el DL 910, Ley General de Inspección de Trabajo y su Defensa del Trabajador.

- Modificación de horario

El art. 6 del DS. 007-2002-TR, establece que es facultad del empleador determinar el horario de trabajo, de igual manera puede modificar el horario de trabajo con la única condición de no alterar el número de horas trabajadas, en el caso de que la modificación colectiva de horarios sea superior a una hora y la mayor parte de los trabajadores estén en desacuerdo podrán acudir a la Autoridad de Trabajo para que se

pronuncian en un plazo de 10 días hábiles, en base a las evidencias y argumentos de las partes.

- Refrigerio

El art. 7 del DS. 007-2002-TR, establece que el tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horarios de trabajo, por lo que no será inferior de 45 min y cuando se trata de trabajo en horario seguido, el empleador tiene derecho a consumir su refrigerio en base de lo que refiera el empleador en cada puesto de trabajo, salvo acuerdos en contrario.

- Sobretiempo

El art. 9 del DS. 007-2002-TR, establece que el trabajo en sobretiempo es netamente voluntario y se pueda dar antes del horario de entrada o del horario de salida por lo ningún trabajador puede ser forzado a laborar en sobretiempo salvo en casos fortuitos o de fuerza mayor, por lo que la obligación a trabajar horas extras será contemplada como una infracción en tercer grado de acuerdo a como lo determina el DL 910, Ley General de Inspección de Trabajo y su Defensa del Trabajador. En el caso de verificarse horas extras sin una orden escrita del empleador, se comprenderá que fue otorgado tácitamente y se procederá a efectuar el pago correspondiente. Este artículo también establece que el empleador y trabajador podrán acordar compensar el trabajo en horas extras con el otorgamiento de periodos de descanso.

Cuando las horas extras prestadas no excedan de una hora se abonará un porcentaje acorde al aumento del horario, pero cuando la prestación se de manera anticipada o subsiguiente al horario de trabajo nocturno la hora extra se saca en base al salario pactado en el contrato de trabajo. *Descanso semanal Obligatorio (Art.54 N° D.S. 013-2013 PRODUCE)*

El Art. N° 54 del D.S. 013-2013-PRODUCE, establece que el descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada (DL N° 713).

- Descanso semanal obligatorio

El Art. 1 del Decreto Legislativo 713, refiere que el trabajador tiene derecho a un descanso a la semana de veinte y cuatro horas como mínimo, que preferentemente

será en día domingo. De la misma manera el art.2 refiere que el empleador podrá designar como día de descanso uno distinto al domingo.

El Art. 3 del Decreto Legislativo 713, refiere que los trabajadores que trabajen en el día que le corresponde como descanso sin cambiarlo por otra fecha en la misma semana, les brindaran el abono necesario, el cual será igual a una jornada ordinaria y entregara de manera equivalente al número de días laborados.

- Descansos en días feriados

El Art. 5 del Decreto Legislativo 713, establece que el empleador deberá de abonar con normalidad la remuneración ordinaria acordada en días feriados señalados por ley, estos días son: año nuevo, día del trabajo, fiestas patrias, navidad, combate de Angamos, Inmaculada De Concepción, combate de Angamos, San Pedro Y San Pablo, santa rosa de lima y todos los santos.

El Art. 8 del Decreto Legislativo 713, establece que, si los trabajadores laboran en días feriados sin descanso sustitutorio, tiene derecho a recibir el pago correspondiente con una sobretasa del 100%, es decir su salario por un día laborado.
Descanso vacacional (Art. 55 N° D.S. 013-2013-PRODUCE)

El Art. N° 55 del D.S. 013-2013-PRODUCE, establece que el trabajador de la Micro y Pequeña empresa que cumpla con un año de servicios, le corresponderá 15 días calendarios de vacaciones.

B. Seguro social de salud (Art. 63 N° D.S. 013-2013-PRODUCE)

El Art. N° 63 del D.S. 013-2013-PRODUCE, establece que los trabajadores de la Microempresa serán afiliados al régimen semicontributivo del seguro integral de salud y los trabajadores de la pequeña empresa les corresponderá ESSALUD y el empleador abonará el porcentaje adecuado tal y como lo establece el art. 6 de la ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

El Art. N° 64 del D.S. 013-2013-PRODUCE, refiere que los derechohabientes también podrán acceder al seguro integral de salud.

En la siguiente tabla clasificaremos los beneficios laborales que tiene la Micro y Pequeña empresa cuando se encuentren inscritas en la REMYPE.

Obligación	Microempresa	Pequeña empresa
Remuneración mínima vital	1025 (Mil veinte y cinco)	1025 (Mil veinte y cinco)
Jornada de trabajo	Máximo 8 horas diarias o 48 horas semanales.	Máximo 8 horas diarias o 48 horas semanales.
Descanso vacacional	15 días por año trabajado	15 días por año trabajado
Indemnización por despido injustificado	10 salarios diarios por año trabajado que no excedan de 90 salarios diarios.	20 salarios diarios por año trabajado que no excedan de 120 salarios diarios.
Compensación por tiempo de servicios (CTS.)	No tiene	15 salarios diarios por año trabajado que no excedan de 90 salarios diarios.
Gratificaciones	No tiene	2 gratificaciones en el año tanto por navidad como por fiestas patrias
Utilidades	No tiene	Si
Descanso en días feriados	Si	Si
Tiempo de refrigerio	Que no sea inferior a 45 minutos en el día.	Que no sea inferior a 45 minutos en el día.
Descanso semanal obligatorio	Que no sea inferior a 24 horas seguidas cada semana.	Que no sea inferior a 24 horas seguidas cada semana.
Seguro de salud	SIS o ESSALUD	ESSALUD
Sistema pensionario	ONP o AFP	ONP o AFP
Seguro complementario de trabajo de riesgo	No tienen	Si

Tabla 1: Clasificación de los beneficios de acuerdo al TUO de la Ley MYPE. Fuente: Propia

2.3 Marco conceptual

A. *Vulneración*

La vulneración es transgredir la normativa establecida en el ordenamiento jurídico, es decir infringir los lineamientos que planteen una determinada ley en un tema en concreto. (RAE, 2021).

B. *Régimen laboral*

El régimen laboral es la agrupación de lineamientos que ayudan a establecer las condiciones necesarias en la prestación de servicios del trabajador, es decir son las condiciones bajo el cual el trabajador va a laborar. Ejemplo: régimen general o común, régimen especial MYPE (Las MYPES 2020).

C. *Beneficios laborales*

Los beneficios laborales implican derechos sucesivos que se especifican en el contrato de trabajo y la normativa legal, los cuales se basan en la exigencia de mejoras de la condición en que labora el trabajador y son factores motivadores en la calidad de vida de los trabajadores. (Herzberg, 1959)

D. *Jornada laboral*

La jornada de trabajo es el periodo en donde el trabajador se encuentra a la orden del empleador para que materialice la prestación de sus servicios, puede ser pactado de manera voluntaria entre ambas partes y no puede ser mayor a lo establecido en la ley (Méndez 2009).

E. *Descanso semanal obligatorio*

La Constitución Política del Perú Art.25 (1993) refiere que el trabajador tiene derecho al descanso semanal obligatorio, por lo que tiene derecho a disfrutar de su tiempo libre como este desee.

1. *Descanso por días feriados*

En DS N°012-92 TR en su Art. 6 establece que los trabajadores de la actividad privada tienen derecho a descansar en los días feriados y a que se le abone la

remuneración como si fuera un día laborado tal y como lo establece la ley, por lo que todo trabajador no deberá prestar servicios en los días feriados decretados por ley.

F. Vacaciones

Las vacaciones son descansos prolongados que tiene como objetivo que el trabajador se recupere del desgaste mental y físico invertido en la prestación de servicios. (Méndez 2009)

G. Seguro de vida

El seguro de vida tiene como finalidad compensar consecuencias de un evento incierto que pueda ocurrir, ya sea la muerte o invalidez total y permanente. (DS 009-2020-TR)

H. Empresa

Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos ((RAE, 2021, p. 1001).

I. Microempresa

La microempresa son empresas que se encuentran conformadas por personas naturales y jurídicas, que tienen un nivel de ventas que no excedan las 150 unidades impositivas tributarias (UIT) (El Peruano, 2013).

J. Pequeña empresa

Las Pequeñas empresas son empresas que se encuentran confirmadas ya sea por una persona natural o jurídica que tiene un nivel de ventas que no sea inferior a 150 y que no excedan a 1700 unidades impositivas tributarias (UIT) (El Peruano, 2013).

Capítulo III: Hipótesis

3.1 Hipótesis general

Los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción Gamarrita Wanka, se vulneran de manera significativa.

3.2 Hipótesis específicas

El beneficio a las jornadas laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción Gamarrita Wanka, se vulneran de manera significativa.

El beneficio laboral de descanso de trabajo de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción Gamarrita Wanka se vulneran de manera significativa.

El beneficio laboral de salud y pensiones de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción Gamarrita Wanka se vulneran de manera significativa

3.3 Variables

Variable dependiente

- Beneficios laborales

Dimensiones

- Jornadas laborales
- Descanso de periodos de trabajo
- Seguro de salud

Variable independiente

- Régimen laboral MYPE

Dimensiones:

- Art. N° 53 del D.S. 013-2013-PRODUCE-Jornadas y horario de trabajo
- Art.54 N° D.S. 013-2013 PRODUCE-Descanso semanal obligatorio
- Art. 55 N° D.S. 013-2013-PRODUCE-Descanso vacacional
- D4: Art. 63 N° D.S. 013-2013-PRODUCE-Seguro social de salud

Capítulo IV: Metodología

4.1 Método de investigación

La presente investigación ha sido desarrollada a través del método científico, “entendiéndose a éste como un sistema para develar las categorías que se dan eventos específicos, los cuales se caracterizan mayormente por ser verificables y de razonamiento riguroso (Tamayo, 2003).

En esta investigación se hizo uso del Método Científico: El método científico es el aquel que se plantea el trabajo para desentrañar los diversos tipos de procedimientos objetivos, para descubrir sus vínculos tanto internas como externas, para profundizar y generalizar las pautas, que se puedan demostrar con rigor científico ya sea nacional o internacional y para comprobar la hipótesis (Ruiz, 2005, p.6).

En la investigación se hizo uso del Método Deductivo el cual consiste en partir de los conceptos y la teoría, es decir de conocimientos ya existentes versado en un determinado tema para aplicarlo a un hecho de la realidad (Caballero, 2016, p.108).

4.2 Tipo de investigación

La investigación es de tipo cuantitativa, el cual consiste en estudiar variables desde una perspectiva objetiva utilizando técnicas, equipos y procesos matemáticamente cercanos a resultados metodológicamente válidos, por lo que Hernández Sampieri establece que este método es adecuado para estimar el alcance y el suceso de un fenómeno y probar si la hipótesis planteada es veraz o falsa (Hernández, 2018).

Según lo establece Landeau (2007), la investigación cuantitativa tiene como objetivo determinar el grado de asociación o correlación entre ambas variables, de la misma manera indaga para encontrar los resultados basados en una muestra que permite hacer inferencias causales sobre una población que expliquen por qué sucede o no un hecho en específico.

Para la investigación cuantitativa consiste en comprobar la hipótesis desde un punto de vista probabilístico y desarrollar a partir de ellas una teoría general si son aceptadas y probadas en diferentes situaciones”.

4.3 Nivel de investigación

El nivel de la investigación es relacional debido a que se va a buscar la vinculación entre los beneficios laborales y el régimen laboral MYPE, los cuales se encuentran normados en la praxis jurídica.

Hernández (2018), establece que la investigación correlacional tiene como propósito averiguar el grado o relación de asociación que exista entre do o más variables, categorías o conceptos en un contexto o muestra particular.

4.4 Diseño de investigación

Canales (2006), establece que la razón por lo cual el diseño de la investigación es no experimental es porque especialmente en la investigación cuantitativa la formula estadística es la que determina la información que se va a utilizar para el desarrollo de dicha investigación. En la actualidad la mayoría de las investigaciones cuantitativas utilizan el diseño no experimental ya que sus instrumentos como la encuesta se basan en la opinión publica.

4.5 Población y muestra

Noriega (2014), para la presente investigación se hará uso de la muestra no probabilística ya que para en este tipo de muestra se desconoce la probabilidad de los elementos de la población para que pueda ser elegido en la muestra, este tipo de muestreo posee dos tipos el muestreo de cuota y el de juicio, para esta investigación se utilizará el muestreo por juicio ya que el investigador elegirá la muestra en base de condiciones que considere importante y representativo. (p.297). La población constara de 100 trabajadores de las micro y pequeñas empresas. Mientras que la muestra constara de 30 trabajadores sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka para ser encuestados.

Según Garrido (2012) citado Salgado-Lévano (2018) los criterios de inclusión son aquellos que permitirán elegir a los integrantes que serán parte muestra del estudio. Los cuales son:

1. Socio-demográficos: son beneficiosos para conocer al grupo exacto de la muestra, se basa en la edad, sexo, estado civil, profesión, tipo de trabajo, tipo de empresa donde trabaja, entre otros.

2. Relativos, aquellos que se encuentren relacionados con el tema de la investigación.

3. De accesibilidad (geográfica y temporal): estos criterios delimitan tanto el lugar donde se realizará la investigación como el año en el cual se va a investigar.

Los criterios de exclusión establecen los criterios que excluyen a un participante de la muestra de la investigación. (Garrido, 2012 citado Salgado-Lévano, 2018)

La población, tal como lo define Hernández (2018), es la agrupación entera de elementos u objetos que se examinan en la investigación científica.

Con referente a la muestra Hernández (2018) plantea que es la representación de la población y es un procedimiento en la que se realiza el método utilizando instrumentos específicos para lograr el objetivo de la investigación.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Condiciones de inclusión	Condiciones de exclusión
Consideraremos a 30 trabajadores por las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores tienen 1 año laborando en la empresa. • Los trabajadores se encuentran bajo el régimen laboral MYPE. • La empresa donde laboran los trabajadores está inscrita en el REMYPE. • Los trabajadores pertenecen a la industria del comercio. 	Los 70 trabajadores de la población que no se tomaran en cuenta en la muestra son debido a que no guardan concurrencia con las condiciones de inclusión mencionadas.

Tabla 2: Diferencia de condiciones de inclusión y exclusión. Autoría: Propia

Técnica – Encuesta: La encuesta es el mejor método de investigación ya que toma en cuenta las opciones más adecuadas para explorar efectivamente las variables propuestas en este estudio.

Grasso (2013), establece que la encuesta es un método que permite examinar cuestiones de subjetividad mientras obtenemos información adecuada de un porcentaje significativo de individuos.

Instrumento – cuestionario: Utilizamos este instrumento porque nos concedió obtener la información más importante desde la perspectiva de los encuestados, por lo cual se propuso identificar como se vulneran los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE del Centro de Producción “Gamarrita Wanka”, 2023.

Análisis de confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach

Teniendo en cuenta las medias correspondientes a cada variable y utilizando el programa informático Excel, se procede a calcular el valor del coeficiente alfa de Cronbach, que es

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α :	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.67
k:	Número de ítems del instrumento	→	20
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	2.01
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	→	5.49

El resultado que se observa en el cuadro de confiabilidad establece que el valor del coeficiente alfa de Cronbach es de 0,67 puntos; que en base a lo que refiere las reglas de Küder Richardson, si los valores del coeficiente del alfa de Cronbach están en el rango de 0,66 a 0,71, se puede verificar que el instrumento de recolección de datos es muy confiable por lo que es aprobada su ejecución.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se hizo uso del programa de SPSS.v22 como software estadístico para la obtención de los resultados procesando los datos recopilados a través de la estadística descriptiva para la obtención de los gráficos y de las tablas, de igual manera para la obtención de los resultados para la contratación de la hipótesis.

4.8 Aspectos éticos en la investigación

En la presente investigación se utilizará el estilo APA ya que se aplica para proteger los derechos de los autores referente a diversos conocimientos y teorías, por

lo que se debe de citar de manera pertinente la fuente de la bibliografía donde se pueda encontrar el asunto empleado.

Capítulo V: Resultados

5.1 Descripción del resultado

En este capítulo se plasmarán los resultados que se obtuvieron al aplicar el cuestionario sobre 30 trabajadores del Centro de Producción Gamarrita Wanka.

A continuación, se mostrará los resultados de la variable dependiente: Beneficios Laborales.

A. Para nuestra primera pregunta: Se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Considera Usted que se respeta su jornada laboral diaria en la empresa donde trabaja?

Tabla 3: Jornada Laboral Diaria

Nivel	f	%
Si	17	56,7 %
No	13	43,3 %
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 1: Jornada Laboral Diaria

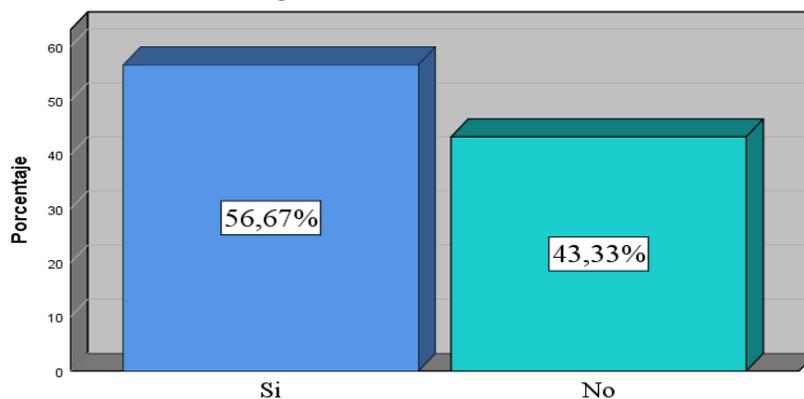


Figura N° 1: Jornada Laboral Diaria. Elaboración Propia Fuente: Encuesta Realizadas

Análisis

- El 56,7% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka laboran consideran que si se respeta su jornada laboral diaria.

- El 43,3% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que no se les respeta su jornada laboral diaria.

Interpretación

Se observa que la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que si se respeta su jornada laboral diaria, ya que, contemplan que las horas diarias que laboran en la empresa son adecuadas.

B. Para nuestra segunda pregunta: Se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Considera Usted que se respeta su jornada laboral semanal en la empresa donde trabaja?

Tabla 4: Jornada Laboral Semanal

Nivel	f	%
Si	18	60,0%
No	12	40,0%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 2: Jornada Laboral Semanal

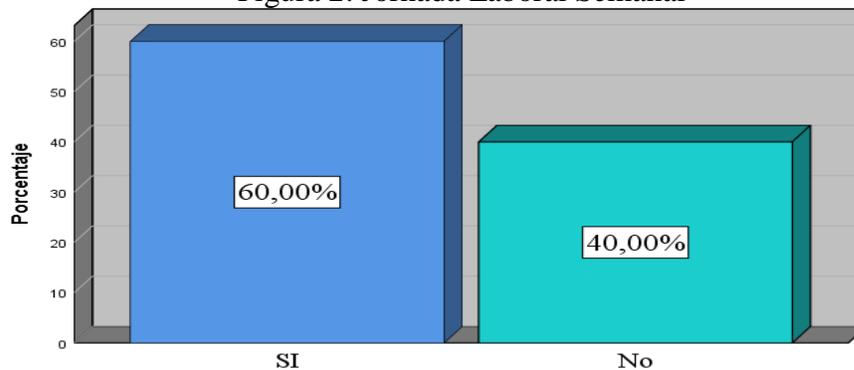


Figura N° 2: Jornada Laboral Semanal. Elaboración Propia Fuente: Encuesta Realizadas

Análisis

- El 60,0% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que si se respeta su jornada laboral semanal.

- El 40,0% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que no se respeta su jornada laboral semanal.

Interpretación

Se observa que la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype Del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que, si se respeta su jornada laboral semanal, ya que, contemplan que las horas que laboran en la empresa son adecuadas.

C. Para nuestra tercera pregunta: se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Considera Usted que se respeta su tiempo de refrigerio en la empresa donde trabaja?

Tabla 5: Refrigerio

Nivel	f	%
Si	21	70,0%
No	9	30,0%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 3: Refrigerio

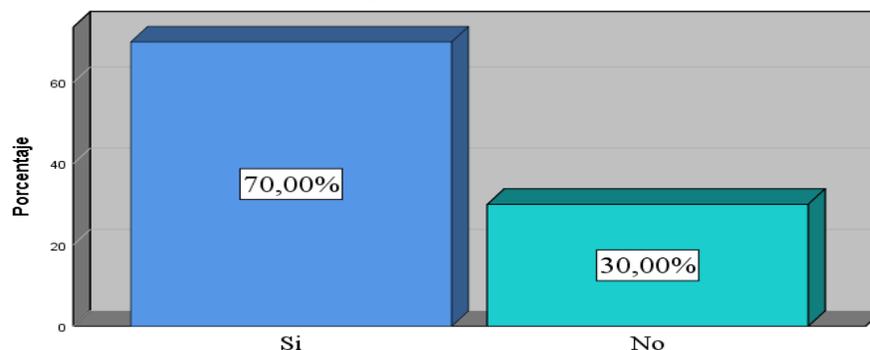


Figura N° 3: Refrigerio. Elaboración Propia Fuente: Encuesta Realizadas

Análisis

- El 70,0% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que si se respeta su tiempo de refrigerio.

- El 30,0% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que no se respeta su tiempo de refrigerio.

Interpretación

Se observa que la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que, si se respeta su tiempo de refrigerio, ya que contemplan que el tiempo brindado para el disfrute de su refrigerio es el adecuado.

D. Para nuestra cuarta pregunta: se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Considera Usted que se respeta sus horarios de trabajo en la empresa donde labora?

Tabla 6: Modificación de Horarios de Trabajo

Nivel	f	%
Si	17	56,7%
No	13	43,3 %
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 4: Modificación de Horarios de Trabajo

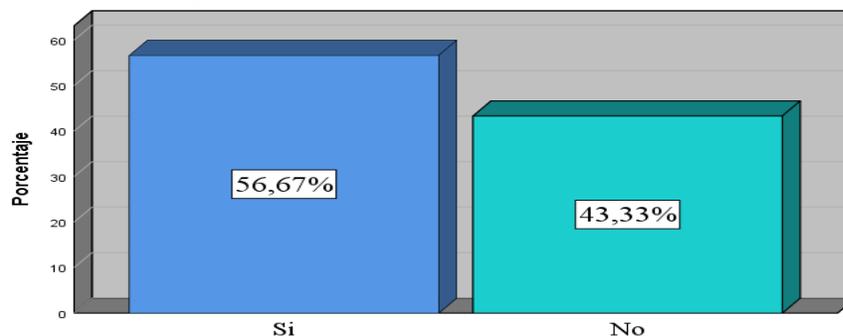


Figura N° 4: Modificación de Horarios de Trabajo. Elaboración Propia Fuente: Encuesta Realizadas

Análisis

- El 56,7% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que si se respeta sus horarios de trabajo.

- El 43,3% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que no se respeta sus horarios de trabajo.

Interpretación

Se observa que la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que, si se respeta sus horarios de trabajo, ya que contemplan que la empresa no modifica sus horarios.

E. Para nuestra quinta pregunta: Se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Considera Usted que se respeta su beneficio laboral de horas extras en la empresa donde trabaja?

Tabla 7: Horas Extras

Nivel	f	%
Si	10	33,3%
No	29	66,7%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

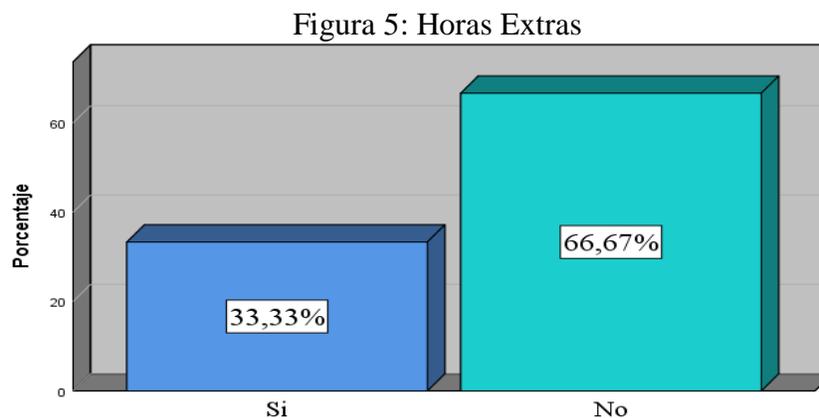


Figura N° 5: Horas Extras. Elaboración Propia Fuente: Encuesta Realizadas

Análisis

- El 33,3% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que si se respeta el beneficio laboral de horas extras

- El 66,7% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka no se le reconocen las horas extras que desarrollan en el trabajo.

Interpretación

Se observa que la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que no se respetan el beneficio laboral de horas extras, ya que no se les reconoce el trabajo en sobretiempo que realizan dentro de la empresa.

F. Para nuestra sexta pregunta: Se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Considera Usted que se respeta su beneficio laboral de descanso semanal en la empresa donde trabaja?

Tabla 8: Descanso Semanal

Nivel	f	%
Si	14	46,7%
No	16	53,3%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

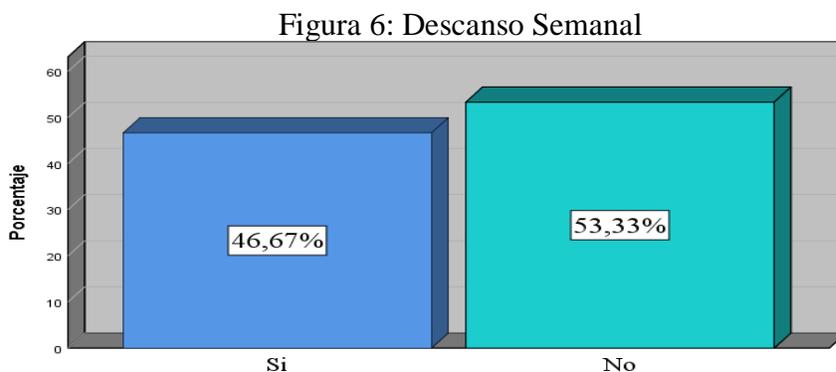


Figura N° 6: Descanso Semanal . Elaboración Propia Fuente: Encuesta Realizadas

Análisis

- El 46.7% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que se respeta el beneficio laboral de descanso semanal.

- El 53,3% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que no se respeta el beneficio laboral de descanso semanal.

Interpretación

Se observa que la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que no se respeta el beneficio laboral de descanso semanal, ya que el empleador no les brinda un descanso semanal que preferentemente son el día domingo.

G. Para nuestra séptima pregunta: Se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Considera Usted que se respeta su beneficio laboral de descanso por días feriados en la empresa donde trabaja?

Tabla 9: Descanso por Días Feriados

Nivel	f	%
Si	17	56,7%
No	13	43,3%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 7: Descanso por Días Feriados

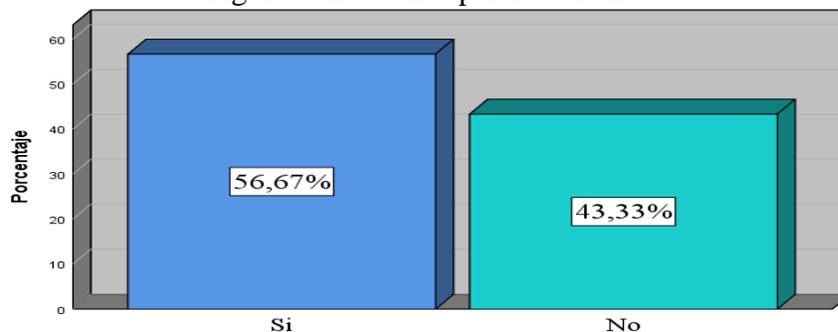


Figura N° 7: Descanso por Día Feriados. Elaboración Propia
Fuente: Encuesta Realizadas

Análisis

- El 56,7% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que se respeta el beneficio laboral de descanso por días feriados.

- El 43,3% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que no se respeta el beneficio laboral de descanso por días feriados.

Interpretación

Se observa que a la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que se respeta el beneficio laboral de descanso por días feriados, debido a que la empresa le brinda un día a la semana para descansar.

H. Para nuestro octavo ítem: se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Considera Usted que se respeta su beneficio laboral de descanso vacacional en la empresa donde trabaja?

Tabla 10: Descanso Vacacional

Nivel	f	%
Si	11	36,7%
No	19	63,3%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 8: Descanso Vacacional

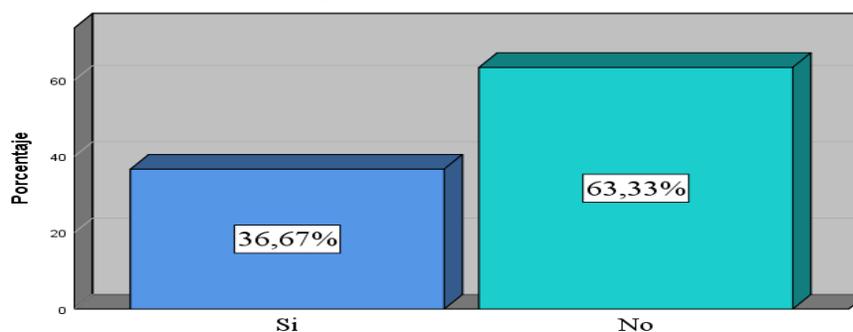


Figura N° 8: Descanso Vacacional . Elaboración Propia Fuente: Encuesta Realizadas

Análisis

- Al 36,7% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka consideran que se respeta el beneficio laboral de descanso vacacional

- Al 63,3% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka consideran que no se respeta el beneficio laboral de descanso vacacional.

Interpretación

Se observa que la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka consideran que no se respeta el beneficio laboral de descanso vacacional, ya que los trabajadores no gozan con dicho beneficio.

I. Para nuestra novena pregunta: Se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Considera Usted que se respeta el beneficio laboral de seguro social Essalud?

Tabla 11: Seguro Integral Salud

Nivel	f	%
Si	18	60,0%
No	12	40,0%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 9: Seguro Integral Salud

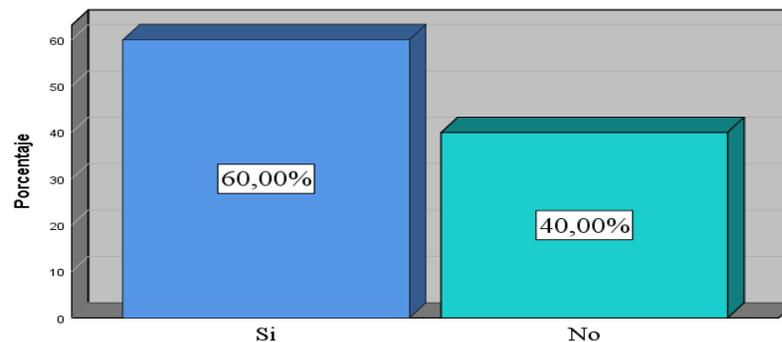


Figura N° 9: Seguro Integral Salud . Elaboración Propia
Fuente: Encuesta Realizadas

Análisis

- El 60.0% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka consideran que se respeta el beneficio laboral de seguro integral de salud.

- El 40.0% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka consideran que no se respeta el beneficio laboral de seguro integral de salud

Interpretación

Se observa que la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka consideran que se respeta el beneficio laboral de seguro integral de salud, debido a que si se les brinda dicho beneficio a los trabajadores dentro de la empresa donde laboran.

J. Para nuestro decimo ítem: se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Considera Usted que se respeta el beneficio laboral SIS en la empresa donde trabaja?

Tabla 12: Essalud

Nivel	f	%
Si	8	26,7%
No	22	73,3%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 10: Essalud

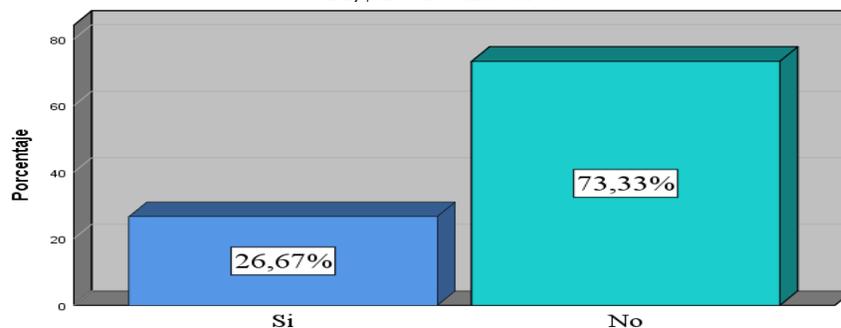


Figura N° 10: Essalud. Elaboración Propia Fuente: Encuesta Realizadas

Análisis

- El 26,7% de los de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que se respeta el beneficio laboral de seguro social de ESSALUD por parte de la empresa donde laboran.

- El 73,3% de los de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka consideran que no se respeta el beneficio laboral de seguro social de ESSALUD por parte de la empresa donde laboran.

Interpretación

Se observa que la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka, consideran que no se respeta el beneficio laboral de seguro social de ESSALUD, debido a que no se les brinda dicho beneficio a los trabajadores dentro de la empresa donde laboran.

K. A continuación, se mostrará los resultados de la variable independiente: Régimen Laboral Mype

Para nuestra onceava pregunta: Se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿La jornada diaria de trabajo, que usted desempeña responde a las horas estipuladas en el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE, es decir de 8 horas?

Tabla 13: Jornada de Trabajo Diaria

Nivel	f	%
Si	10	33,3%
No	20	66,7%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 11: Jornada de Trabajo Diaria

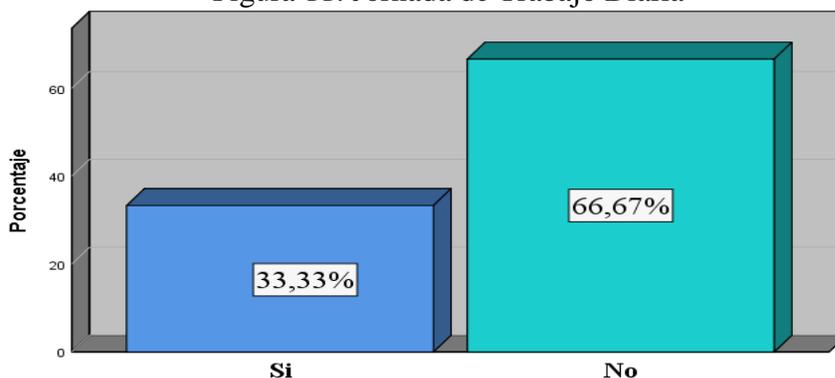


Figura N° 11 Jornada de Trabajo Diaria. Elaboración Propia
Fuente : Encuestas Realizadas

Análisis

- El 33.33% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka laboran 8 horas al día.

- El 66.67% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka no laboran 8 horas al día.

Interpretación

Se observa que a la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del Centro de Producción Gamarrita Wanka se les vulnera el beneficio laboral de la jornada diaria ya que los trabajadores no laboran 8 horas tal y como se establece en Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE.

L. Para nuestra doceava pregunta: se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Haciendo un conteo rápido sobre el horario de trabajo que usted realiza en la empresa, durante la semana cumple sus 48 horas tal y como lo establece el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE?

Tabla 14: Jornada de Trabajo Semanal

Nivel	f	%
Si	5	16,7%
No	25	83,3%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 12: Jornada de Trabajo Semanal

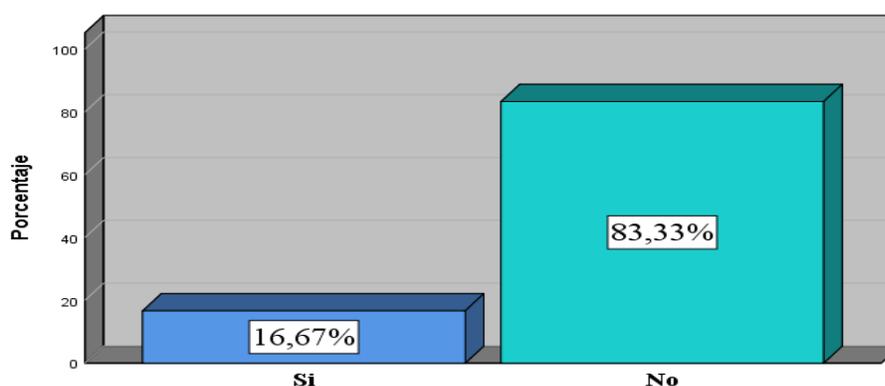


Figura N° 12: Jornada de Trabajo Semanal Elaboración Propia . Fuente: Encuestas Realizadas

Análisis

- ✓ El 16.67% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka laboran 48 horas semanales.

✓ El 83.33% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka no laboran 48 horas semanales.

✓ Se observa que a la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype Del Centro de Producción Gamarrita Wanka se les vulnera el beneficio laboral de jornada semanal ya que los trabajadores no laboran las 48 horas estipuladas en el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE.

M. Para nuestra treceava pregunta: se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Durante el día de trabajo usted tiene un tiempo de refrigerio que debe durar como mínimo 45 minutos tal y como lo establece el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE?

Tabla 15: Tiempo de Refrigerio

Nivel	f	%
Si	22	73,3%
No	8	26,7%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 13: Tiempo de Refrigerio

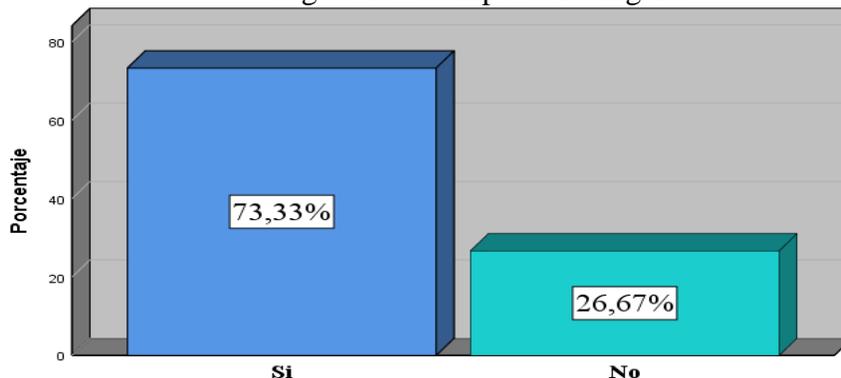


Figura N° 13: Tiempo de Refrigerio Elaboración Propia .
Fuente: Encuestas Realizadas

Análisis

- El 73.33% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka tienen un refrigerio de 45 minutos dentro de la jornada de trabajo.

- El 26.67% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka no tienen un refrigerio de 45 minutos dentro de la jornada de trabajo.

Interpretación

Se observa que a la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka se le respeta el tiempo de refrigerio, debido a que se les brinda como mínimo 45 minutos dentro de la jornada de trabajo para la comida tal y como lo establece en el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE.

N. Para nuestra catorceava pregunta: se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Cuándo su empleador modifica sus horarios, le comunica de manera anticipada tal y como lo establece el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE?

Tabla 16: Modificación de Horarios

Nivel	f	%
Si	29	96,7%
No	1	3,3%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

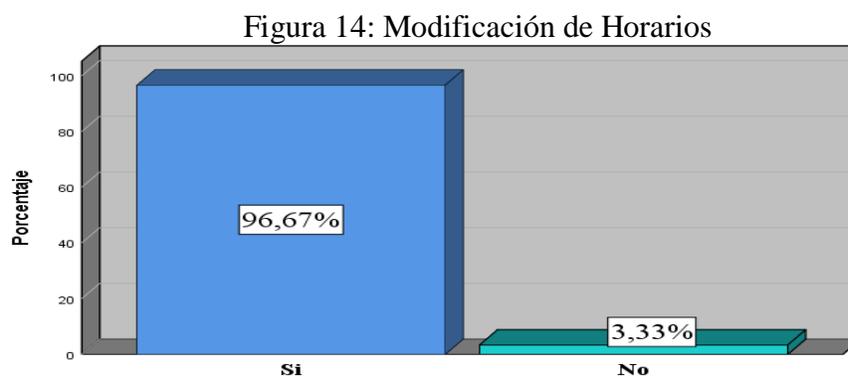


Figura N° 14: Modificación de Horarios. Elaboración Propia
Fuente: Encuestas Realizadas

Análisis

- El 96.67% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka se les comunica cuando se da la modificación de sus horarios de trabajo.

- El 3.33% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka no se les comunica cuando se da la modificación de sus horarios de trabajo.

Interpretación

Se observa que a la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka no se les vulnera el beneficio laboral de jornada de trabajo, ya que se les comunica cuando se da la modificación de sus horarios de trabajo de acuerdo a como lo establece el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE.

O. Para nuestra quinceava pregunta: se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Los sobretiempos o horas extras que Usted desarrolla en la empresa son reconocidos por su empleador tal y como se establece en el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE?

Tabla 17 : Sobretiempo

Nivel	f	%
Si	4	13,3%
No	26	86,7%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 15: Sobretiempo

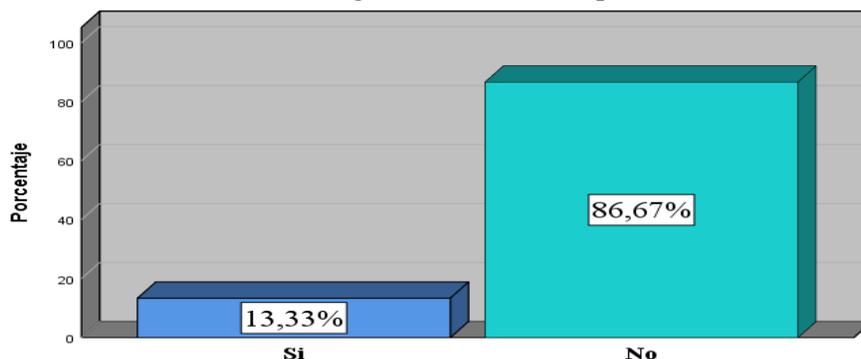


Figura N° 15: Sobretiempo. Elaboración Propia Fuente: Encuestas Realizadas

Análisis

- El 13.33% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka se le reconocen las horas extras que desarrollan en el trabajo.
- El 86.67% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka no se le reconocen las horas extras que desarrollan en el trabajo.

Interpretación

Se observa que a la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka se les vulnera el beneficio laboral de horas extras, ya que no se les reconoce el trabajo en sobretiempo que realizan dentro de la empresa tal y como se establece en el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE.

P. Para nuestra dieciseisava pregunta: se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Su empleador le brinda el beneficio laboral de descanso semanal con una duración mínima de 24 horas tal y como se establece en el Art. 54 del DS 013-2013-PRODUCE?

Tabla 18: Descanso Semanal Obligatorio

Nivel	f	%
Si	20	66,7%
No	10	33,3%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 16: Descanso Semanal Obligatorio

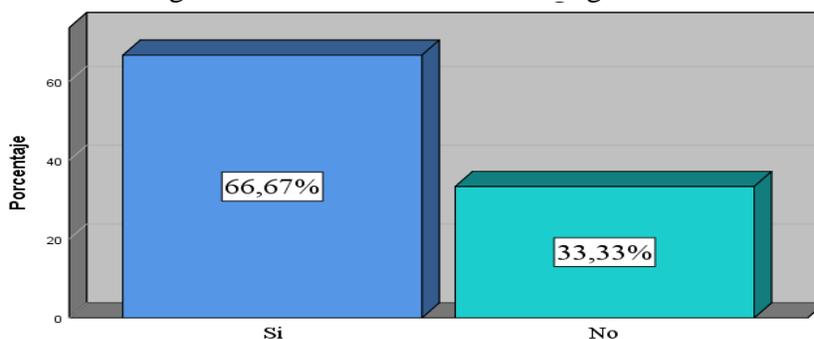


Figura N° 16: Descanso Semanal Obligatorio. Elaboración Propia Fuente: Encuestas Realizadas

Análisis

- El 66.67% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka se les brinda el beneficio laboral de descanso semanal dentro de la jornada de trabajo.
- El 33,33% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka no se les brinda el beneficio laboral de descanso semanal dentro de la jornada de trabajo.

Interpretación

Se observa que a la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka se les vulnera el beneficio laboral de descanso semanal tal y como lo establece en el Art. 54 del DS 013-2013-PRODUCE.

Q. Para nuestra diecisieteava pregunta: se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿Su empleador le brinda el beneficio laboral de descanso en días feriados tal y como se establece en el Art. 54 del DS 013-2013-PRODUCE?

Tabla 19: Descanso en Días Feriados

Nivel	f	%
Si	3	10,0%
No	27	90,0%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 17: Descanso en Días Feriados

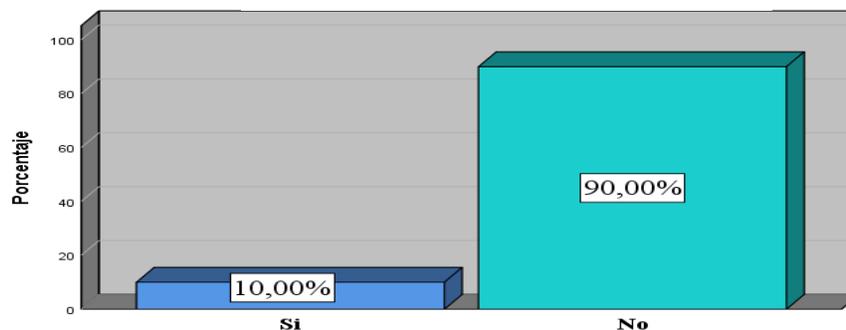


Figura Nº 17 : Descanso en Días Feriados. Elaboración Propia Fuente: Encuestas Aplicadas

Análisis

- El 10.00% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka se les brinda el beneficio laboral de descanso por días feriados.
- El 90.00% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka no se les brinda el beneficio laboral de descanso por días feriados.

Interpretación

Se observa que a la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka se les vulnera el beneficio laboral de descanso por días feriados, ya que dichos trabajadores laboran en estos días sin el reconocimiento correspondiente tal y como se establece en el Art. 54 del DS 013-2013-PRODUCE.

R. Para nuestra dieciochoava pregunta: se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿La empresa le brinda sus vacaciones anuales de 15 días tal y como se establece en el Art. 55 del DS 013-2013-PRODUCE?

Tabla 20: Descanso Vacacional

Nivel	f	%
Si	1	3,3%
No	29	96,7%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 18: Descanso Vacacional

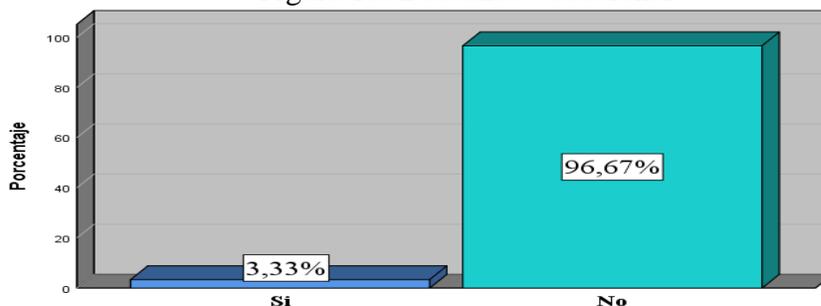


Figura N° 18: Descanso Vacacional Elaboración Propia.
Fuente: Encuestas Aplicadas

Análisis

- Al 3.33% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka se les brinda beneficio laboral del descanso vacacional
- Al 86.67% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka no se les brinda el beneficio laboral de descanso vacacional.

Interpretación

Se observa que a la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka se les vulnera el beneficio laboral de descanso vacacional de 15 días tal y como lo establece en el Art. 55 del DS 013-2013-PRODUCE.

S. Para nuestra diecinueveava pregunta: se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿La empresa le brinda un seguro social de salud ESSALUD tal y como se establece en el Art. 63 del DS 013-2013-PRODUCE?

Tabla 21: Seguro social de Essalud

Nivel	f	%
Si	0	0,0%
No	30	100,0%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 19: Seguro social de Essalud

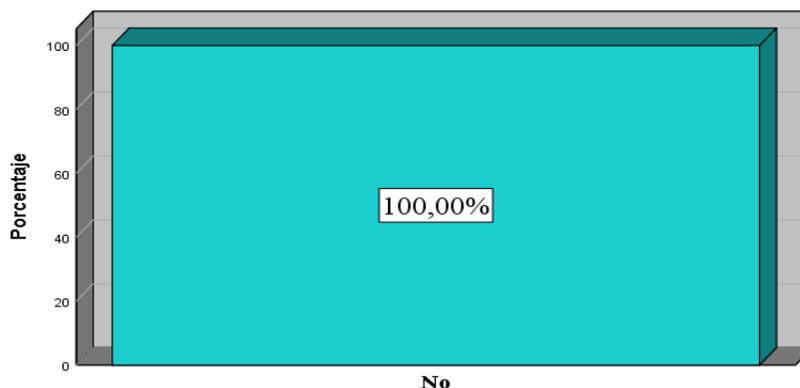


Figura N° 19: Seguro Social de ESSALUD Elaboración Propia. Fuente: Encuestas Realizadas

Análisis

- El 100% de los de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka encuestados no cuentan con un seguro integral de ESSALUD por parte de la empresa donde laboran.

T. Para nuestro venteaba pregunta: se obtuvo el siguiente resultado luego de la aplicación del cuestionario.

¿La empresa le brinda un seguro social de salud SIS tal y como se establece en el Art. 63 del DS 013-2013-PRODUCE?

Tabla 22: Seguro Social SIS

Nivel	f	%
Si	3	10,0%
No	27	90,0%
Total	30	100.0 %

Elaboración propia. Fuente: Encuestas Aplicadas.

Figura 20: Seguro Social SIS

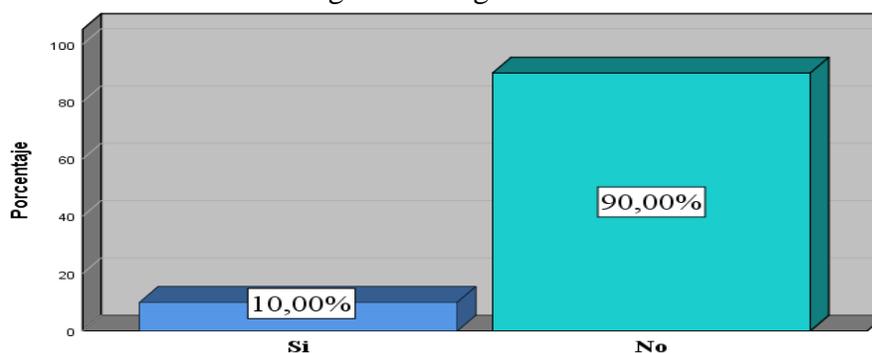


Figura N° 20: Seguro Social SIS Elaboración Propia . Fuente: Encuestas Realizadas

Análisis

- El 10.00% de los los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka cuentan con un seguro integral de salud SIS.
- El 90.00% de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka no cuentan con un seguro integral de salud SIS.

Interpretación

Se observa que a la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral Mype del centro de producción Gamarrita Wanka encuestados se les vulnera el beneficio laboral de seguro de salud SIS ya que no se les brinda de acuerdo a como lo establece en el Art. 63 del DS 013-2013-PRODUCE.

5.2 Contrastación de hipótesis

El primer paso fue necesario determinar el comportamiento de los datos recopilados para lo cual se aplicó la prueba de Chi Cuadrado.

Primera hipótesis específica

Ha: Si se vulneran significativamente el beneficio a las jornadas laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE del Centro de Producción Gamarrita Wanka.

Ho: No se vulnera significativamente el beneficio a las jornadas laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE del Centro de Producción Gamarrita Wanka.

Regla de decisión:

Si el valor $p > 0,05$, se acepta la Hipótesis Alternativa (Ha)

Si el valor $p < 0,05$, se rechaza la Hipótesis Alternativa (Ha) y acepta (Ho)

Resumen de procesamiento de casos

Tabla 23 : Chi Cuadrado

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Art. 53 del D.S 013-2013 PRODUCE Jornadas y Horario de Trabajo * Jornadas Laborales	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Tabla cruzada Art. 53 del D.S 013-2013 PRODUCE Jornadas y Horario de Trabajo*Jornadas Laborales

Recuento

		Jornadas Laborales				
		5	6	7	8	9
Art. 53 del D.S 013-2013 PRODUCE Jornadas y Horario de Trabajo	6	1	0	0	3	0
	7	2	0	2	0	0
	8	2	3	5	3	4
	9	1	0	1	0	1
Total		6	3	8	6	5

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,403 ^a	15	,295	,297	
Razón de verosimilitud	19,788	15	,180	,303	
Prueba exacta de Fisher	14,324			,374	
Asociación lineal por lineal	,036 ^b	1	,850	,890	,454
N de casos válidos	30				

Interpretación:

Según se muestra en la tabla, hubo valores superiores al nivel de significancia de 0,05 ($0,295 > 0,05$). De manera que se acepta la H_a , y se permite indicar que si existe relación positiva y significativa entre los valores de la dimensión Beneficio de Jornadas laborales y la variable Régimen Laboral Mype.

Segunda hipótesis específica

Ha: Si se vulneran significativamente el beneficio laboral de descansos de trabajo de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE del Centro de Producción Gamarrita Wanka.

Ho: No se vulneran significativamente el beneficio laboral de descansos de trabajo de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE del Centro de Producción Gamarrita Wanka.

Regla de decisión:

Si el valor $p > 0,05$, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a)

Si el valor $p < 0,05$, se rechaza la Hipótesis Alternativa (H_a) y acepta (H_o)

Resumen de procesamiento de casos

Tabla 24: Chi Cuadrado

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Art. 54 y 55 del D.S 013-2013 PRODUCE Descanso Semanal Obligatorio y Descanso Vacacional * Periodo de Descansos de Trabajo	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Tabla cruzada Art. 54 y 55 del D.S 013-2013 PRODUCE Descanso Semanal Obligatorio y Descanso Vacacional*Periodo de Descansos de Trabajo

Recuento

	Periodo de Descansos de Trabajo					Total
	3	4	5	6		
Art. 54 y 55 del D.S 013-2013 PRODUCE Descanso Semanal Obligatorio y Descanso Vacacional	3	0	1	0	0	1
	4	1	0	0	1	2
	5	2	3	7	5	17
	6	5	1	1	3	10
Total		8	5	8	9	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,661 ^a	9	,179	,142	
Razón de verosimilitud	12,119	9	,207	,197	
Prueba exacta de Fisher	10,961			,151	
Asociación lineal por lineal	,322 ^b	1	,571	,601	,331
N de casos válidos	30				

Interpretación:

Según se muestra en la tabla, hubo valores superiores al nivel de significancia de 0,05 ($0.179 > 0,05$). De manera que se acepta la H_a , y se permite indicar que si existe una relación positiva y significativa entre los valores de la dimensión Beneficio Laboral de Periodos de Tiempo de Trabajo y la variable Régimen Laboral Mype.

Tercera hipótesis específica

Ha: Si se vulnera significativamente el beneficio laboral de seguro social de salud de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE del Centro de Producción Gamarrita Wanka.

Ho: No se vulnera significativamente el beneficio laboral de seguro social de salud de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE del Centro de Producción Gamarrita Wanka.

Regla de decisión:

Si el valor $p > 0,05$, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a)

Si el valor $p < 0,05$, se rechaza la Hipótesis Alternativa (H_a) y acepta (H_o)

Resumen de procesamiento de casos

Tabla 25: Chi Cuadrado

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Art. 63 del D.S 013-2013 PRODUCE Seguro Social de Salud * Seguro de Salud	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Tabla cruzada Art. 63 del D.S 013-2013 PRODUCE Seguro Social de Salud*Seguro de Salud

Recuento

		Seguro de Salud			Total
		2	3	4	
Art. 63 del D.S 013-2013	3	0	2	1	3
PRODUCE Seguro Social de Salud	4	3	18	6	27
Total		3	20	7	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,476 ^a	2	,788	1,000	
Razón de verosimilitud	,760	2	,684	1,000	
Prueba exacta de Fisher	,733			1,000	
Asociación lineal por lineal	,408 ^b	1	,523	,616	,455
N de casos válidos	30				

Interpretación:

Según se muestra en la tabla, hubo valores superiores al nivel de significancia de 0,05 ($0,788 > 0,05$). De manera que se acepta la H_a , y se permite indicar que si existe un relación positiva y significativa entre los valores de la dimensión Beneficio Laboral de Seguro de Salud y la variable Régimen Laboral Mype.

Hipótesis General

H_a : Si se vulnera significativamente los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE del Centro de Producción Gamarrita Wanka.

H_o : No se vulnera significativamente los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE del Centro de Producción Gamarrita Wanka.

Regla de decisión:

Si el valor $p > 0,05$, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a)

Si el valor $p < 0,05$, se rechaza la Hipótesis Alternativa (H_a) y acepta (H_o)

Resumen de procesamiento de casos

Tabla 26: Chi Cuadrado

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Régimen Laboral Mype * Beneficios Laborales	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

			Beneficios Laborales								Total	
			11	12	13	14	15	16	17	19		20
Régimen Laboral Mype	15	Recuento	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
		Recuento esperado	,3	,1	,1	,3	,3	,3	,5	,1	,1	2,0
16	Recuento	0	0	0	1	0	2	5	0	0	0	8
	Recuento esperado	1,3	,3	,3	1,3	1,1	1,1	2,1	,3	,3	8,0	
17	Recuento	3	0	1	3	3	2	3	1	1	1	17
	Recuento esperado	2,8	,6	,6	2,8	2,3	2,3	4,5	,6	,6	17,0	
18	Recuento	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Recuento esperado	,2	,0	,0	,2	,1	,1	,3	,0	,0	1,0	
19	Recuento	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	Recuento esperado	,3	,1	,1	,3	,3	,3	,5	,1	,1	2,0	
Total	Recuento	5	1	1	5	4	4	8	1	1	30	
	Recuento esperado	5,0	1,0	1,0	5,0	4,0	4,0	8,0	1,0	1,0	30,0	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	37,086 ^a	32	,246	,297		
Razón de verosimilitud	29,292	32	,604	,230		
Prueba exacta de Fisher	40,100			,271		
Asociación lineal por lineal	1,646 ^b	1	,200	,213	,111	,015
N de casos válidos	30					

a. 45 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es -1,283.

Interpretación:

Según se muestra en la tabla, hubo valores superiores al nivel de significancia de 0,05 ($0,246 > 0,05$). De manera que se acepta la H_a , y se permite indicar que si existe relación positiva y significativa entre los valores de la variable Beneficios Laborales y la variable Régimen Laboral Mype.

5.3 Discusión de los resultados

Según el primer objetivo específico: Identificar de qué manera se vulnera el beneficio laboral de las jornadas laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción de “Gamarrita Wanka”, 2023, los resultados obtenidos en la tabla 3, 4, 7, 13, 14 Y 17 evidencian una relación positiva y significativa ($r = 0,295$), entre el Beneficio Laboral de Jornadas de Trabajo y el Régimen Laboral Mype, reflejando que si existe vulneración, ya que se observó que los trabajadores laboran más de 8 horas al día y 48 horas semanales, de igual manera se evidenció que las horas extras que realizan no son reconocidos de manera idónea, información que al ser cotejado con lo establecido por Malgarejo (2022) en sus tesis titulada: “El Régimen Laboral Especial Mype Y La Afectación A Los Beneficios Laborales En El Centro Comercial La Bellota, Lima, 2022”, quien concluyo que existe una vulneración del derecho a la jornada laboral al aplicar el régimen MYPE ya que los trabajadores de las MYPES tiene una jornada de trabajo mayor a 8 horas al día debido a que trabajan en sobretiempo sin el pago correspondiente, con estos resultados se evidencia que existe vulneración de los beneficios laborales antes mencionados, además Méndez (2009) establece que la jornada laboral es el periodo en donde el trabajador se encuentra a la orden del empleador para prestar sus servicios, puede ser pactado de forma voluntaria entre ambas partes y no puede ser mayor a lo establecido en la ley.

Según el segundo objetivo específico: Identificar de qué manera se vulnera el beneficio laboral de periodos de descanso de trabajo de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción “Gamarrita Wanka”, 2023, los resultados obtenidos en las tablas 8, 9, 10, 18, 19 Y 20 evidencian una relación positiva y significativa ($r = 0,179$), entre el Beneficio Laboral de Descansos de Trabajo y Régimen Laboral Mype, reflejando que existe vulneración de los beneficios laborales

de periodo descansos de trabajo tales como el descanso semanal, descanso por días feriados y descanso vacacional, ya que los trabajadores MYPES laboran sin obtener un descanso semanal que preferentemente es el día domingo, ni un descanso vacacional de 15 días , de igual manera laboran incluso en días feriados sin el reconocimiento idóneo, información que al ser cotejado con lo establecido por Urbina (2021), en su tesis titulada “Beneficios Laborales del Régimen MYPE y la Liquidez Empresarial en la Farmacia Real, Huancayo 2019” quien concluyo que existe una vulneración del derecho a los descansos de periodo de trabajo ya que se evidencio que los trabajadores no reciben descansos semanal, descanso por días feriados y mucho menos descanso vacacional , con estos resultados se evidencia que existe vulneración de los beneficios laborales antes mencionados , debido a que los trabajadores laboran toda la semana sin un descanso respectivo que en la mayoría de los casos es el día domingo de igual forma trabajan en días feriados sin percibir el pago correspondiente , así como también trabajan sin recibir el descanso vacacional de 15 días tal y como lo establece la ley, además Méndez (2009f) ,nos refiere que las vacaciones son descansos prolongados que tiene como finalidad que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental invertido en la prestación de servicios , de la misma manera la Constitución Política del Perú Art.25 (1993) refiere que el trabajador tiene derecho al descanso semanal obligatorio, ya que tienen como finalidad el disfrute del tiempo libre, de igual manera el Art. 6 del DS N°012-92 TR, establece que los trabajadores de la actividad privada tienen derecho remunerado al descanso por días feriados.

Según el tercer objetivo específico: Identificar de qué manera se vulnera el beneficio laboral de seguro social de salud de los trabajadores del régimen laboral MYPE del Centro de Producción “Gamarrita Wanka”, 2023, los resultados obtenidos en la tabla 11, 12, 21 Y 22 evidencia una relación positiva y significativa ($r = 0,788$), entre el Beneficio Laboral de Seguro Social de Salud Y Régimen Laboral Mype, reflejando que existe vulneración del beneficio laboral de seguro social de salud, debido a que se evidencio que la mayoría de los trabajadores no tienen un seguro integral de salud (SIS), ni mucho menos ESSALUD, información que al ser cotejado con lo establecido por Núñez (2019), quien realizo una investigación denominada

“Vulneración de los Derechos Laborales por parte de los empleadores de Boticas en la Ciudad de Cajamarca”, quien concluyo que los empleadores de las boticas del barrio de San Martin de la ciudad de Cajamarca vulneran los Derechos y beneficios laborales de sus trabajadores, evidenciándose que la realidad laboral no es como la ley lo establece, ya que los trabajadores no cuentan con un seguro integral de salud, además El DS 009-2020-TR, refiere que el empleador debe de otorgarle un seguro de salud a sus trabajadores para poder cubrir las consecuencias de futuros eventos perjudiciales para el trabajador , que tengan que ver en el ámbito de salud.

Según el objetivo general: Identificar de qué manera se vulnera los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción “Gamarrita Wanka”, 2023, los resultados obtenidos en las tablas (3,4,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22) evidencian una relación positiva y significativa ($r = 0,246$), entre los Beneficios Laborales y el Régimen Laboral Mype, reflejando que existe vulneración de los beneficios laborales, tal como la jornada de trabajo diaria y semanal, tiempo de refrigerio, modificación horas extras, vacaciones , descanso semanal, descanso por días feriados y el seguro social de salud por parte de la empresa donde laboran dichos trabajadores, información que al ser cotejado con lo establecido por Núñez (2019) en su tesis titulada : “Vulneración de los Derechos Laborales por parte de los empleadores de Boticas en la Ciudad de Cajamarca”, quien concluyo que los empleadores de boticas del barrio San Martin de la ciudad de Cajamarca vulneran los Derechos y beneficios laborales de sus trabajadores por lo que se evidencia que la realidad laboral no es como la ley lo establece, ya que los trabajadores no cuentan con una remuneración mínima vital, jornada de trabajo, descanso semanal, descanso vacacional, seguro de salud , así también Urbina (2021) en su tesis titulada “Beneficios Laborales del Régimen MYPE y la Liquidez Empresarial en la Farmacia Real, Huancayo 2019”, concluyo que se vulneran los beneficios laborales debido a que no se brinda de manera idónea a los trabajadores de dicha farmacia, ya que la mayoría percibe una remuneración por debajo al mínimo, trabajan más horas de los establecido, no reciben los descansos tanto semanal como vacacional y no cuentan con un seguro de salud, con estos resultados se afirma que si

se da la vulneración de los beneficios laborales antes mencionados por parte de los empleadores de la micro y pequeñas empresas del Centro de Producción de Gamarrita Wanka, además en el TUO de la Ley MYPE (DS 013-2013-PRODUCE), establece que, las micro y pequeñas empresas inscritas en el Registro Nacional de las Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) tiene acceso a los siguientes beneficios laborales en común los cuales son : jornada laboral diaria y semanal , descanso vacacional , descanso semanal , descanso por días feriados , tiempo de refrigerio y seguro de salud.

CONCLUSIONES

Primero.- Se identificó una relación positiva entre el Beneficio laboral de Jornadas de Trabajo y el Régimen Laboral Mype, ya que se obtuvo un coeficiente del Chi Cuadrado de 0,295 siendo significativa con un $p > 0,05$ por tanto, se evidencio que los beneficios laborales, tales como: la jornada laboral diaria, semanal y horas extras se vulneran de manera significativa, ya que no se brindan de acuerdo a como se establece en el Art. 53 del TUO de la Ley MYPE (DS 013-2013-PRODUCE)

Segundo.- Se identificó una relación positiva muy fuerte entre el Beneficio Laboral de Descansos de Trabajo y el Régimen Laboral Mype, ya que se obtuvo un coeficiente del Chi Cuadrado de 0,179 siendo significativa con un $p > 0,05$ por tanto, se evidencio que los beneficios laborales de descanso por días feriados y descanso vacacional se vulneran de manera significativa, ya que no se brindan de acuerdo a como se establece en los artículos 54 y 55 del TUO de la Ley MYPE (DS 013-2013-PRODUCE) .

Tercero.- Se identificó una relación positiva muy fuerte entre el Beneficio Laboral de Seguro Social de Salud y el Régimen Laboral Mype, ya que se obtuvo un coeficiente del Chi Cuadrado de 0,788 siendo significativa con un $p > 0,05$ por tanto, se evidencio que el beneficio laboral de Seguro Social de Salud se vulneran de manera significativa, ya que no se brindan de acuerdo a como se establece en el Art. 63 del TUO de la Ley MYPE (DS 013-2013-PRODUCE) .

Cuarto.- Se identificó una relación positiva entre los Beneficios Laborales y el Régimen Laboral Mype, ya que se obtuvo un coeficiente del Chi Cuadrado de 0,246 siendo significativa con un $p > 0,05$ por tanto, se evidencio que los beneficios laborales, tales como: la jornada laboral diaria, semanal, horas extras, vacaciones, descanso por días feriados y el seguro Social de salud se vulneran de manera significativa, ya que no se brindan de acuerdo a como se establece en los artículos 53, 54, 55 y 63 del TUO de la Ley MYPE (DS 013-2013-PRODUCE) .

RECOMENDACIONES

1. Recomendar al Centro de Producción Gamarrita Wanka solicitar a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), realicen mecanismos de supervisión (visitas in situ inopinadas), a fin de evitar la vulneración de beneficios laborales de: la jornada de trabajo diaria, semanal, trabajo en sobretiempo, vacaciones, descanso por días feriados y el seguro de salud.

2. Recomendar al Centro de Producción Gamarrita Wanka que brinden charlas informativas a cerca de los beneficios laborales del Régimen Laboral MYPE tales como: la jornada laboral diaria, semanal, horas extras, vacaciones, descanso por días feriados y el seguro social de salud a fin de que el trabajador tenga conocimiento y no permita que se dé la vulneración de estos beneficios.

3. Recomendar al Centro de Producción Gamarrita Wanka ejecutar capacitaciones que permitan que los propietarios de las micro y pequeñas empresas pertenecientes a este centro, puedan entender los beneficios y bondades que otorga el Régimen Laboral MYPE con el objetivo de ayudar al desarrollo de las condiciones laborales.

4. Recomendar al Centro de Producción Gamarrita Wanka solicite a las empresas MYPE afiliar a sus trabajadores a un sistema de seguro social de salud a fin de brindarles protección contra cualquier tipo de accidentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexy, R. (1993). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Centro de Estudios Constitucionales. Obtenido de <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina37294.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Episteme, C.A.
- Ariza, R. (2019). Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia: Efectos Generales Previsibles en la Economía [Tesis]. Universidad de Cuenca. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10983/23567>
- Arroyo, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. Obtenido de revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/viewFile/10870/11375
- Barragán, M. (2019). *Influencia de los beneficios y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS*. [Tesis]. Universidad Piloto de Colombia. Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/5042>
- Bejar, D.S. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Documents/libros%20de%20metodlogia/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson.

- Bernal, F. (2019). *La jornada de trabajo en Colombia y su evolución normativa frente a la calidad de vida de los trabajadores*. [Tesis]. Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12494/8476>
- Boccaro, R. (2018). *La informalidad laboral: un estudio de América Latina y Argentina en particular*. [Tesis]. Universidad Torcuato Di Tella. Obtenido de <https://repositorio.utdt.edu/handle/20.500.13098/11202>
- Buen, T. (2004). *Hacia una Definición de los Beneficios Sociales Como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta*.
- Bunge, M. (2013). *La investigación científica: su estrategia y filosofía*. Siglo veinte. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Documents/libros%20de%20metodologia/Bunge%20Mauricio%20-%20La%20Investigacion%20Cientifica%20-%20Su%20Estrategia%20Y%20Su%20Filosofia%20.pdf>
- Caballero, A. (2016). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Cengage Learning.
- Cámara de Comercio de Lima. (2020). *Conoce los beneficios laborales de las micro y pequeñas empresas inscritas en Remype*. Obtenido de <https://lacamara.pe/conoce-los-beneficios-laborales-de-las-micro-y-pequenas-empresas-inscritas-en-remype/?print=print>
- Canales, M. (2006). *Metodología de la investigación social*. Lom. Obtenido de <https://doi.org/10.2307/40181416>

- Chaverri, C. (2017). *Delimitación y justificación de problemas de investigación en ciencias sociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15354681012.pdf>
- Chino, C. (2018). *Derechos Y Beneficios Laborales de los Trabajadores* [Tesis]. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12918/3906>
- ComexPerú. (2021). *Las micro y pequeñas empresas en el Perú*.
- Constitución Política del Perú, 29 de diciembre de 1993.
- D.S N° 009-2020-TR, aprueba las normas reglamentarias del DU N° 044-2019 relativas al seguro de vida. (2020).
- D.S N° 013-2013-PRODUCE. TUO de la ley de impulso al desarrollo productivo y al crecimiento empresarial. Diario Oficial el peruano. (2013).
- D.S N° 001-96-TR. TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1996).
- Derecho, L.P. (2021). *Derecho al trabajo: alcances, contenido, límites, jurisprudencia*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/derecho-trabajo-alcances-contenido-limites-jurisprudencia/>
- Dolorier, J. (2004). *Guía Práctica Laboral Empresarial*. Gaceta Jurídica.
- DS N° 012-92-TR, por el que se dicta el reglamento del DL N° 713 sobre descansos remunerados. (1992).
- García, L. (2005). *La Justicia Informal en América Latina: ¿Contribución o Discurso para la Democracia?* Obtenido de [http://numanterioresviei.usta.edu.co/articulos/edi1/justiciainformal.pdf\(11.02](http://numanterioresviei.usta.edu.co/articulos/edi1/justiciainformal.pdf(11.02)

- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Herzberg.M. (1959). *Teoría de los dos factores*.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Alfa.
- Ley general del trabajo. (2006).
- Lucana, P. [. (2021). *La problemática de los derechos laborales de los trabajadores de la Microempresa en el Perú, a la luz del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, sociales y culturales de la ONU, el convenio 111 de la OIT y la Constitución Política del Perú*. [Trabajo final de grado], Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4254/Carol_Lucana_Trabajo_de_Suficiencia_Profesional_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado, O. (2020). *La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador*. [Tesis]. Universidad de Cuenca. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33866>
- Mantero, F. (1999). *Compensación por tiempo de servicios*. Actualidad Jurídica S.A.
- Melgarejo, G. [. (2022). *El régimen laboral especial MYPE y la afectación a los beneficios laborales en el centro comercial la Bellota, Lima, 2022* [Tesis]. Universidad privada del norte. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/31390>

- Méndez, C. (2009). *Derecho Laboral*. McGRAW-HILL. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/derecho_laboral_ricardo_mendez.pdf
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2021).
- Montoya, O. (2019). Los Principios del Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia Nacional. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Mujica, N. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial.
- Noriega, I. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Núñez, V. (2019). *Vulneración de los Derechos Laborales por parte de los Empleadores de Boticas en la ciudad de Cajamarca. [Trabajo de Suficiencia Profesional]*. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Paucara, C. A. (2019). *Manual de derecho laboral individual*. Cromeo. Obtenido de <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/704/Manual%20de%20derecho%20laboral%20individual%20-%20Paucara%20et%20al.%20-%202017%20x%2024cm%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña, R. (2018). *Estudio descriptivo correlacional entre la calidad de vida laboral, los factores de riesgo psicosocial, la jornada laboral y la estabilidad laboral, en un grupo de trabajadores de dos empresas del sector privado de Bogotá. [Tesis]*. Universidad Católica de Colombia. Obtenido de

<https://biblioteca.ucatolica.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=77922>

Quintana, R. (2017). *Teoría de los derechos humanos laborales*. Obtenido de

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/17.pdf>

Rendon, J. (2014). *Derecho del trabajo colectivo*. Grijley. Obtenido de

<https://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/2016/000270184/000270184.pdf>

Reyes, M. (2012). *Derecho Laboral*. Red Tercer Milenio. Obtenido de

https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf

Rodríguez, A. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Depalma.

Rodríguez, J. (2000). *La interpretación de las leyes del trabajo*. La Ley.

Rodríguez, V. I. (2021). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen laboral*

de la micro y pequeña empresa. [Trabajo de suficiencia profesional].

Universidad nacional de Cajamarca. Obtenido de

<http://hdl.handle.net/20.500.14074/4505>

Ruiz, M. (2005). *Metodología de la investigación*. Cengage.

Salgado, C. (2018). *Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis*

según la metodología cuantitativa. Comité Editorial.

Sánchez, L. (2018). *LP - Pasión Por El Derecho*. Obtenido de

<https://lpderecho.pe/proteccion-derechos-fundamentales-legislacion-peruana/>

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa S.A.

Obtenido de

file:///C:/Users/USER/Documents/libros%20de%20metodlogia/El_proceso__
de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf

Torella, M. (2014). *Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos*. Obtenido de

http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf

Toyama, M. J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Gaceta Jurídica.

Toyama, M. J. (2011). *Guía Laboral*. Gaceta Jurídica.

Urbina, H. [. (2021). *Beneficios laborales del régimen Mype y la liquidez empresarial en la farmacia real, Huancayo 2019*. [Tesis]. Universidad Peruana los Andes.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia
VULNERACIÓN DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL MYPE DEL CENTRO DE PRODUCCIÓN “GAMARRITA WANKA”.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿De qué manera se vulneran de los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción Gamarrita Wanka, 2023?	Identificar de qué manera se vulnera los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción de “Gamarrita Wanka”, 2023.	Los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción Gamarrita Wanka, se vulneran de manera significativa.	VARIABLE DEPENDIENTE VI: BENEFICIOS LABORALES	D1: Jornadas Laborales	I1: Jornada laboral diaria I2: Jornada laboral semanal I3: Tiempo de refrigerio I4: Modificación de horarios I5: Sobre tiempo	Enfoque: Cuantitativo Método de Investigación: General: Deductivo Específico: Racional Tipo de Investigación: Básica Nivel de Investigación: Relacional Diseño de Investigación: No Experimental Tipo: Transversal Población: 100 Muestra No pirobalística: 30 Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumento de recolección de datos: Cuestionario Técnica de procesamiento de análisis de datos: Codificación, tabulación y aplicación en el SPSS
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICA		D2: Periodos de descanso de trabajo	I1: Vacaciones anuales I2: Descanso de días feriados I3: Descanso semanal obligatorio	
¿De qué manera se vulnera el beneficio laboral de las jornadas laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción Gamarrita Wanka, 2023?	Identificar de qué manera se vulnera el beneficio laboral de las jornadas laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción de “Gamarrita Wanka”, 2023	El beneficio a las jornadas laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción Gamarrita Wanka, se vulneran de manera significativa.		D3: Seguro de salud	I1: ESSALUD I2: SIS	
¿De qué manera se vulnera el beneficio laboral de periodos de descanso de trabajo de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción de Gamarrita Wanka, 2023?	Identificar de qué manera se vulnera el beneficio laboral de periodos de descanso de trabajo de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE del Centro de Producción “Gamarrita Wanka”, 2023.	El beneficio laboral de periodos de descanso de trabajo de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción Gamarrita Wanka se vulneran de manera significativa		VARIABLE INDEPENDIENTE VD: RÉGIMEN LABORAL MYPE	D1: Art. N° 53 del D.S. 013-2013-PRODUCE Jornadas y horario de trabajo	
¿De qué manera se vulnera el beneficio laboral de seguro de salud de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción de Gamarrita Wanka, 2023?	Identificar de qué manera se vulnera el beneficio laboral de seguro de salud de los trabajadores en el régimen laboral MYPE del Centro de Producción “Gamarrita Wanka”, 2023.	El beneficio laboral de seguro de salud de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE en el Centro de Producción Gamarrita Wanka se vulneran de manera significativa		D2: Art.54 N° D.S. 013-2013 PRODUCE Descanso semanal obligatorio	I1: Descanso semanal obligatorio I2: Descanso en días feriados	
				D3: Art. 55 N° D.S. 013-2013-PRODUCE Descanso vacacional	Vacaciones	
				D4: Art. 63 N° D.S. 013-2013-PRODUCE Seguro social de salud	I1: SIS L: ESSALUD	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de categorías
VULNERACIÓN DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL MYPE
DEL CENTRO DE PRODUCCIÓN “GAMARRITA WANKA”

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente VD: Beneficios laborales	El trabajador tiene derecho a un salario idóneo que cubra sus necesidades tanto personales como la de su familia, el pago del salario y de sus beneficios son primordiales antes cualquier otra obligación del empleador. (Constitución Política Del Perú, Art.24)	El derecho laboral es el sistema de normas concernientes a al vínculo que de manera directa o indirecta provienen de la prestaciones independiente, dependiente y remunerada, de servicios personales que tiene como finalidad la igualdad del empleador y trabajador para lograr el bien común. De Buen (1981) citado por Méndez (2009),	Jornadas laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada laboral diaria • Jornada laboral semanal • Tiempo de refrigerio • Modificación de horarios • Horas extras 	Dicotómico
			Periodos de descanso de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Descanso vacacional • Descanso de días feriados • Descanso semanal obligatorio 	
			Seguro Social de salud	<ul style="list-style-type: none"> • ESSALUD • SIS 	
Variable dependiente VI: Régimen laboral MYPE	Las micro y pequeñas empresas son aquellas que pueden se constituidas por personas naturales o jurídicas que tienen por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios, siempre que cuenten como mínimo con un trabajador. (Ley MYPE DS 013-2013-PRODUCE)	El régimen MYPE fue creado para disminuir la informalidad de dichas empresas y para asegurar el cumplimiento de los derechos establecidos en este régimen. (Jiménez, Hurtado, Hilario y Atahuaman, 2014).	Art. N° 53 del D.S. 013-2013-PRODUCE Jornadas y horario de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de trabajo diaria (8 horas) • Jornada de trabajo semanal (48 horas) • Tiempo de refrigerio (45 min) • Modificación de horarios • Sobretiempo 	Dicotómico
			Art.54 N° D.S. 013-2013 PRODUCE Descanso semanal obligatorio	<ul style="list-style-type: none"> • Descanso semanal obligatorio • Descanso en días feriados 	
			Art. 55 N° D.S. 013-2013-PRODUCE Descanso vacacional	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones 	
			D4: Art. 63 N° D.S. 013-2013-PRODUCE Seguro social de salud	<ul style="list-style-type: none"> • SIS • ESSALUD 	

Anexo 3: Matriz De Operacionalización del instrumento
VULNERACIÓN DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL
MYPE DEL CENTRO DE PRODUCCIÓN “GAMARRITA WANKA”

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas
Variable dependiente VD: Beneficios laborales	Jornadas laborales	Jornada laboral diaria Jornada laboral semanal Tiempo de refrigerio Modificación de horarios Horas extras	Jornada laboral diaria Jornada laboral semanal Tiempo de refrigerio Modificación de horarios Horas extras	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera Usted que se respeta su jornada laboral diaria en la empresa dónde trabaja? • ¿Considera Usted que se respeta su jornada laboral semanal en la empresa donde trabaja? • ¿Considera Usted que se respeta su tiempo de refrigerio en la empresa donde trabaja? • ¿Considera Usted que se respeta sus horarios de trabajo en la empresa donde labora? • ¿Considera Usted que se respeta su beneficio laboral de horas extras en la empresa donde trabaja?
	Periodos de descanso de trabajo	Descanso semanal obligatorio Descanso vacacional Descanso de días feriados	Descanso semanal obligatorio Descanso vacacional Descanso de días feriados	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera Usted que se respeta su beneficio laboral de descanso semanal en la empresa donde trabaja? • ¿Considera Usted que se respeta su beneficio laboral de descanso por días feriados en la empresa donde trabaja? • ¿Considera Usted que se respeta su beneficio laboral de descanso vacacional en la empresa donde trabaja?
	Seguro de salud	Seguro social de salud	ESSALUD SIS	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera usted que el seguro social SIS que le brinda la empresa es la correcta? • ¿Considera usted que el seguro social ESSALUD que le brinda la empresa es la correcta?
Variable independiente VI: Régimen laboral MYPE	Art. N° 53 del D.S. 013-2013-PRODUCE Jornadas y horario de trabajo	Jornada de trabajo diaria (8 horas) Jornada de trabajo semanal (48 horas) Tiempo de refrigerio (45min) Modificación de horarios Sobretiempo	Jornada de trabajo diaria (8 horas) Jornada de trabajo semanal (48 horas) Tiempo de refrigerio (45min) Modificación de horarios Sobretiempo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La jornada diaria de trabajo, que usted desempeña responde a las horas estipuladas en el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE, es decir de 8 horas? • ¿Haciendo un conteo rápido sobre el horario de trabajo que usted realiza en la empresa, durante la semana cumple sus 48 horas tal y como lo establece el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE? • ¿Durante el día de trabajo usted tiene un tiempo de refrigerio que debe durar como mínimo 45 minutos tal y como lo establece el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE? • ¿Cuándo su empleador modifica sus horarios, le comunica de manera anticipada tal y como lo establece el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE? • ¿Los sobretiempos o horas extras que Usted desarrolla en la empresa son reconocidos por su empleador tal y como se establece en el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE
	Art.54 N° D.S. 013-2013 PRODUCE Descanso semanal obligatorio	Descanso semanal obligatorio Descanso en días feriados	Descanso semanal obligatorio Descanso en días feriados	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Su empleador le brinda el beneficio laboral de descanso semanal con una duración mínima de 24 horas tal y como se establece en el Art. 54 del DS 013-2013-PRODUCE? • ¿Su empleador le brinda el beneficio laboral de descanso por días feriados tal y como se establece en el Art. 54 del DS 013-2013-PRODUCE?
	D3: Art. 55 N° D.S. 013-2013-PRODUCE Descanso vacacional	Vacaciones	Vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La empresa le brinda sus vacaciones anuales de 15 días tal y como se establece en el Art. 55 del DS 013-2013-PRODUCE
	D4: Art. 63 N° D.S. 013-2013-PRODUCE Seguro social de salud	SIS ESSALUD	SIS ESSALUD	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La empresa le brinda un seguro social de salud ESSALUD tal y como se establece en el Art. 63 del DS 013-2013-PRODUCE? • ¿La empresa le brinda un seguro social de salud SIS tal y como se establece en el Art. 63 del DS 013-2013-PRODUCE?



Anexo 4: Instrumento de recolección de datos
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La presente encuesta está dirigida a trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE, que se encuentren laborando en Micro o Pequeñas empresas inscritas en el Registro Nacional De La Micro Y Pequeña Empresa (REMYPE).

TITULO DE LA TESIS: “LA VULNERACIÓN DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL MYPE DEL CENTRO DE PRODUCCIÓN “GAMARRITA WANKA”

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO: Identificar los beneficios laborales que se vulnera en los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE del Centro de Producción “Gamarrita Wanka”, 2023.

INSTRUCCIÓN: Por favor, lea detenidamente cada una de las preguntas, y marca con una (x) la respuesta que considere correcta.

DIRIGIDO: Trabajador (a) sujetos al régimen laboral MYPE del centro de Producción “Gamarrita Wanka”.

ENCUESTADO(a): _____

VARIABLE DEPENDIENTE: BENEFICIOS LABORALES

DIMENSIÓN: JORNADAS LABORALES			
1	¿Considera Usted que se respeta su jornada laboral diaria en la empresa dónde trabaja?	Si	No
2	¿Considera Usted que se respeta su jornada laboral semanal en la empresa donde trabaja?	Si	No
3	¿Considera Usted que se respeta su tiempo de refrigerio en la empresa donde trabaja?	Si	No
4	¿Considera Usted que se respeta sus horarios de trabajo en la empresa donde labora?	SI	No
5	¿Considera Usted que se respeta su beneficio laboral de horas extras en la empresa donde trabaja?	Si	No
DIMENSIÓN: DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO			
6	¿Considera Usted que se respeta su beneficio laboral de descanso semanal en la empresa donde trabaja?	Si	No
7	¿Considera Usted que se respeta su beneficio laboral de descanso por días feriados en la empresa donde trabaja?	Si	No
8	¿Considera Usted que se respeta su beneficio laboral de descanso vacacional en la empresa donde trabaja?	Si	No
DIMENSIÓN: SEGURO SOCIAL EN SALUD			

9	¿Considera Usted que se respeta el beneficio laboral SIS en la empresa donde trabaja?	Si	No
10	¿Considera Usted que se respeta el beneficio laboral de seguro social Essalud en la empresa donde trabaja?	Si	No

VARIABLE INDEPENDIENTE: RÉGIMEN LABORAL MYPE

DIMENSIÓN: JORNADAS LABORALES

11	¿La jornada diaria de trabajo, que usted desempeña responde a las horas estipuladas en el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE, es decir de 8 horas?	Si	No
12	¿Haciendo un conteo rápido sobre el horario de trabajo que usted realiza en la empresa, durante la semana cumple sus 48 horas tal y como lo establece el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE?	Si	No
13	¿Durante el día de trabajo usted tiene un tiempo de refrigerio que debe durar como mínimo 45 minutos tal y como lo establece el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE?	Si	No
14	¿Cuándo su empleador modifica sus horarios, le comunica de manera anticipada tal y como lo establece el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE?	Si	No
15	¿Los sobretiempos o horas extras que Usted desarrolla en la empresa son reconocidos por su empleador tal y como se establece en el Art. 53 del DS 013-2013-PRODUCE?	Si	No

DIMENSIÓN: PERIODOS DE DESCANSO DE TRABAJO

16	¿Su empleador le brinda el beneficio laboral de descanso semanal con una duración mínima de 24 horas tal y como se establece en el Art. 54 del DS 013-2013-PRODUCE?	Si	No
17	¿Su empleador le brinda el beneficio laboral de descanso por días feriados tal y como se establece en el Art. 54 del DS 013-2013-PRODUCE?	Si	No

DIMENSIÓN: DESCANSO VACACIONAL

18	¿La empresa le brinda sus vacaciones anuales de 15 días tal y como se establece en el Art. 55 del DS 013-2013-PRODUCE?	Si	No
----	--	----	----

DIMENSIÓN: SEGURO SOCIAL DE SALUD

19	¿La empresa le brinda un seguro social de salud ESSALUD tal y como se establece en el Art. 63 del DS 013-2013-PRODUCE?	Si	No
20	¿La empresa le brinda un seguro social de salud SIS tal y como se establece en el Art. 63 del DS 013-2013-PRODUCE?	Si	No

Anexo 5: Validación de expertos del instrumento



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
FILIAL – HUANCAYO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: OLIVERA VILLEGAS RICHARD
- 1.2. Grado académico: MAESTRO
- 1.3. Cargo e institución donde labora: COORDINADOR DEL MODULO DEFENSORIAL DE HUANTA

Título de investigación: La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción “Gamarrita Wanka”

- 1.4. Autor del instrumento: Bach. Aime Chaquira Marquez Cerron
- 1.5. Mención: Tesis para optar el título profesional de Abogado
- 1.6. Nombre del instrumento: Encuesta

Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuados para valorar aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos, científicos y del tema de estudio.				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
Sub Total						45
Total						45

Lugar y fecha: Huancayo, 12 de diciembre del 2023


Mg. RICHARD OLIVERA VILLEGAS
ABOGADO
CAJ N° 2244



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
FILIAL – HUANCAYO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto: VELAZQUEZ REYES KELLY

1.2. Grado académico: ABOGADA

1.3. Cargo e institución donde labor: ABOGADA DEFENSOR

Título de investigación: La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción “Gamarrita Wanka”

1.4. Autor del instrumento: Bach. Aime Chaquira Marquez Cerron

1.5. Mención: Tesis para optar el título profesional de Abogado

1.6. Nombre del instrumento: Encuesta

Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuados para valorar aspectos del estudio.				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos, científicos y del tema de estudio.				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
Sub Total						45
Total						45

Lugar y fecha: Huancayo, 12 de diciembre del 2023


 Kelly M. Velásquez Reyes
 ABOGADA
 CAJ 4963



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
FILIAL – HUANCAYO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: GÓMEZ ESPLANA, LUIS JULIO
- 1.2. Grado académico: MAESTRO
- 1.3. Cargo e institución donde labor: DOCENTE - UPLA

Título de investigación: La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción “Gamarrita Wanka”

- 1.4. Autor del instrumento: Bach. Aime Chaquira Marquez Cerron
- 1.5. Mención: Tesis para optar el título profesional de Abogado
- 1.6. Nombre del instrumento: Encuesta

Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.Objetividad	Esta expresado nen conductas observables.				X	
3.Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4.Organización	Existe una organización lógica.				X	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6.Intencionalidad	Adecuados para valorar aspectos del estudio.				X	
7.Consistencia	Basados en aspectos teóricos, científicos y del tema de estudio.				X	
8.Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
0.Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10.Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
Sub Total					40	
Total					40	

Lugar y fecha: Huancayo, 12 de diciembre del 2023


Mg. LUIS JULIO GÓMEZ ESPLANA

DNI N° 4692101

Reg. CAJ N° 3751

Anexo 6: Confiabilidad del Instrumento

	VD: Beneficios Laborales										VI: Régimen Laboral Mype										
	PREGUNTAS																				
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	SUMA
E1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	29
E2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	30
E3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	30
E4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	23
E5	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	31
E6	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	29
E7	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	31
E8	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	28
E9	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	27
E10	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	31
VARIANZA	0.09	0.1	0	0	0.1	0.3	0	0	0	0.09	0.09	0.1	0	0.09	0.09	0.21	0.21	0.25	0.21	0.16	
SUMATORIA DE VARIANZA	2.01																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LAS PREGUNTAS	5.49																				

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	α :	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.6672
	k:	Número de ítems del instrumento	→	20
	$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	2.01
	S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	→	5.49

Anexo 7: Solicitud dirigida a la entidad del instrumento

Solicito: Autorización para Realizar mi
Proyecto de Investigación

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Señor:

Gerente de la Empresa Confecciones FAIR STYLE E.I.R.L

Sr. ROSALES SOLDEVILLA LUIS ALBERTO

De nuestra especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a su despacho yo Aime Marquez Cerron Bachiller en la Universidad Peruana Los Andes de la Facultad de Derecho de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, para solicitar la Autorización a fin de Realizar nuestra Investigación y posterior aplicación del instrumento de la Tesis titulada: LA VULNERACIÓN DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL MYPE DEL CENTRO DE PRODUCCIÓN “GAMARRITA WANKA”.

En tal sentido suplico a usted propietario de la empresa Confecciones FAIR STYLE E.I.R.L acceder a nuestra petición por ser de justicia.

Sin otro particular, nos despedimos no sin antes reitérale nuestras muestras de mayor estima personal.

Huancayo, 11 de diciembre del 2023

Atentamente,



Aime Marquez Cerron

RECIBIDO
Por: Luis Rosales
Fecha: 11/12/23
Firma: 

Solicitó: Autorización para Realizar mi
Proyecto de Investigación

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Señor:

Gerente de la Empresa Confecciones CORPORACIÓN SHIRLEY

Sr. AVILA CASTRO SHIRLEY ISABEL

De nuestra especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a su despacho yo Aime Marquez Cerron Bachiller en la Universidad Peruana Los Andes de la Facultad de Derecho de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, para solicitar la Autorización a fin de Realizar nuestra Investigación y posterior aplicación del instrumento de la Tesis titulada: LA VULNERACIÓN DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL MYPE DEL CENTRO DE PRODUCCIÓN “GAMARRITA WANKA”.

En tal sentido suplico a usted propietario de la empresa Confecciones CORPORACIÓN SHIRLEY acceder a nuestra petición por ser de justicia.

Sin otro particular, nos despedimos no sin antes reiterarle nuestras muestras de mayor estima personal.

Huancayo, 11 de diciembre del 2023

Atentamente,



Aime Marquez Cerron

<p>RECIBIDO Por: Shirley Avila Castro Fecha: 11/12/23 Firma: </p>
--

Anexo 8: Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas



ANEXO 8

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral MYPE del Centro de Producción “Gamarrita Wanka”

La presente investigación se desarrollará en el Centro de Producción de “Gamarrita Wanka” a efectos de identificar qué beneficios laborales se vulneran de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE.

Objetivo.

Recopilar información de los trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE para demostrar la hipótesis planteada.

Metodología.

El método de investigación será método de análisis y síntesis, método exegético, el tipo de investigación será el básica pura, siendo el nivel descriptivo y con un diseño no experimental de corte transversal, se consideró las dos variables y su estudio descriptivo.

Seguridad.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y no tendrá repercusiones en el estado. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Participantes en el estudio.

Para el estudio de la investigación se considerará la opinión de 30 participantes que son trabajadores sujetos al régimen laboral MYPE, la cual laboran en el Centro de Producción de Gamarrita Wanka.

Compromiso.

La información brindada por los trabajadores servirá como datos para nuestra investigación y afirmaran nuestras hipótesis planteadas. Asimismo, se mantendrá la confidencialidad de la información, la cual solo utilizaremos para realizar el análisis y la interpretación sobre los lineamientos planteados en la presente investigación

Tiempo de participación en el estudio.

El periodo de la investigación y la recopilación de los datos de la encuesta será de 2 días hábiles.

Beneficio por participar en el estudio.

El beneficio que recibirá el trabajador será tomar conocimiento de los beneficios que le corresponde de acuerdo a ley.

Confidencialidad.

La información recibida se tendrá la confidencialidad en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. Por lo tanto, está garantizado la confidencialidad absoluta de la información.

Responsables del estudio.

Para cualquier duda o inconveniente comuníquese con el investigador bachiller Aime Chaquira Marquez Cerron

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14-12-23

Participante: Koro Solo Huorango Phong 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14/12/23

Participante: yul molto Compo 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14/12/23

Participante: Maji Ana Osario 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14/12/23

Participante: Sady Benavides Sorillo 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14/12/23

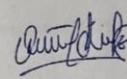
Participante: LUIS GERARDO CHIRAN 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14/12/23

Participante: Gino Chipora Rodriguez 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14/12/23

Participante: mihella mesera Gueha 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14-12-2023

Participante: ANMAR CARDENAS HUAYAY 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14/12/23

Participante: Jack Rojas lora 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14/12/23

Participante: Sely Benavides Sorillo 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14/12/23

Participante: HADIN SAMAYOLA LUMAY 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14-12-23

Participante: Kairo Siedo Huaringo Pango 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14/12/23

Participante: Gienera Caudenas Barja 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14-12-2023

Participante: ALMAR CARDENAS HUAYAY 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14-12-23

Participante: Kairo Siedo Huaringo Pango 

Para obtener más información
 Escribir al email: aime.marquez@gmail.com

Acepto brindar la información requerida por el investigador La Vulneración de los Beneficios Laborales de Los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral Mype del Centro de Producción "Gamarrita Wanka"

Investigador: Aime Chaquira Marquez Cerron

Fecha: 14/12/23

Participante: LUCIO ESCOBAR CHIMUNO 

Anexo 9: Evidencias fotográficas



Anexo 10: Declaración de Autoría

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Aime Chaquira Marquez Cerron, identificada con DNI N° 70200383, domiciliado en el Jr. Ica Antigua N° 2103, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser el autor del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: **LA VULNERACIÓN DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL MYPE DEL CENTRO DE PRODUCCIÓN "GAMARRITA WANKA"**, haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, 7 de diciembre del 2023.



Marquez Cerron Aime Chaquira

DNI N° 70200383