

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**



TESIS

**“Derechos laborales de los trabajadores en grifos de
combustibles vulnerados por sus empleadores
en Puerto Maldonado, 2023”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Bach. LONGA GALLARDO,
Emelina Bright

ASESORA:

Maestra: POLANCO CHÁVEZ, Silvia
Antonieta.

Puerto Maldonado, setiembre de 2024

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**



TESIS

**“Derechos laborales de los trabajadores en grifos de
combustibles vulnerados por sus empleadores
en Puerto Maldonado, 2023”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Bach. LONGA GALLARDO,
Emelina Bright

ASESORA:

Maestra: POLANCO CHÁVEZ, Silvia
Antonieta.

Puerto Maldonado, setiembre de 2024

DEDICATORIA

A mi padre Leoncio José Longa Morales, por enseñarme valores de honestidad y coraje, para luchar por justicia y libertad.

A mi amorosa madre María Emelina Gallardo Rojas, por forjar en mí, una voluntad de acero.

A mi abuela Gabriela Morales Sepúlveda, por todo el cariño que me dio durante mi infancia y mi niñez.

A mis hermanos Bellagraciela y Kallpayoq Longa Gallardo, juntos lograremos todo.

A los trabajadores obreros de la región Madre de Dios, del Perú y Latinoamérica.

AGRADECIMIENTO

A la UNAMAD, mi universidad.

A mis profesores que me mostraron el largo camino y las metas por alcanzar: un país libre, soberano, con justicia y bienestar para todos sus habitantes.

Al Magíster Jesús Alberto Alpaca Ruiz y al Dr. Mauro Betancurt Palomino por su apoyo en la validación del instrumento de medición utilizado en esta tesis.

A los jurados del informe final de tesis:
Magíster Shelni Ady Kuentas Aragón (Presidenta); Magíster Sandro Raphael Chacón Yanqui (Secretario); Dr. José Benito Cruz Coello (Vocal); Mg. Abdón Aníbal Yampara Vilca (Accesitario), por sus valores éticos.

A los trabajadores de grifos de combustibles de Puerto Maldonado que con mucha responsabilidad participaron en esta investigación.

TURNITIN_EMELINA LONGA

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	doku.pub Fuente de Internet	1%
5	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1%

PRESENTACIÓN

Con mucha satisfacción presento esta investigación científica, que me permitirá alcanzar uno de mis principales anhelos, el título profesional de abogada.

Expreso mi profunda gratitud a quienes dirigen la UNAMAD, a los docentes universitarios que me enseñaron durante seis años ininterrumpidos, desde el primer semestre iniciado en abril de 2016, hasta el décimo segundo semestre, concluido en enero de 2022. De igual manera, agradezco a los trabajadores administrativos que contribuyeron a la eficiencia de nuestra universidad durante estos años y, a los compañeros estudiantes en general, de modo especial a los integrantes de mi promoción con quienes compartimos conocimientos en pos de los primeros puestos en esta carrera de Derecho y Ciencias Políticas.

No ha sido una tarea difícil realizar esta investigación porque la vulneración de estos derechos en nuestro país y región justifica cualquier esfuerzo y dedicación para alcanzar la justicia social. Los trabajadores son vulnerables frente a sus empleadores que explotan el trabajo humano desacatando o incumpliendo la normativa laboral en perjuicio de estos trabajadores de clase social obrera, los cuales, por su falta de instrucción y de recursos económicos son indefensos frente a sus empleadores.

Dejo con ustedes mi tesis titulada: “Derechos laborales de los trabajadores en grifos de combustibles vulnerados por sus empleadores en Puerto Maldonado, 2023”. Investigación que ubica en primer plano este problema que atenta contra la calidad de vida de

millones de peruanos y que exige mejorar la legislación laboral, optimizar el desempeño del (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]), la (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL]) y del gobierno en todos sus niveles, así como de los abogados de vocación que ayudan a construir un Estado con leyes protectoras del derecho de sus habitantes y que por tanto, contribuyen a formar un país con justicia social.

La autora

RESUMEN

Esta investigación se propuso como **OBJETIVO** identificar los derechos de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023. **METODOLOGÍA:** Investigación básica o pura, presenta un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo. Su muestra no probabilística está representada por 40 participantes de una población total de 76 trabajadores de ambos sexos comprendidos entre los 18 y 57 años de edad que firmaron el consentimiento informado. El muestreo se realizó por conveniencia y para recolectar datos se utilizó un instrumento validado para medir los derechos laborales vulnerados.

RESULTADOS

Se halló que el seguro complementario de trabajo de riesgo es un derecho que se vulnera en un 72.5% de trabajadores; asimismo, un 67.5%, son afectados en su derecho a la remuneración por horas extras o sobretiempo; se vulnera al 62.5% en su derecho a la jornada de 8 horas. La vulneración del derecho a ser formalizado en planilla y a un seguro de vida ley, se vulnera a un 55% de trabajadores. El derecho a retribución adicional por trabajar en un día feriado se vulnera a un 52.5% de trabajadores. Y el derecho del trabajador a la compensación por tiempo de servicios CTS se vulnera en un 47.5%

En cuanto a las condiciones sociodemográficas se puede resaltar que el 57.5%, de trabajadores participantes están entre los 18 a 27 años de edad; el 72.5%, tienen secundaria completa; el 42.5%, no tienen hijos y el 20% de trabajadores tienen una antigüedad laboral de 6 a 12 meses en la empresa.

CONCLUSIÓN

Todos los derechos laborales son vulnerados en los grifos de combustibles de Puerto Maldonado, unos más que otros. Las entidades encargadas de proteger a los trabajadores y de fiscalizar a los empleadores, en Puerto Maldonado, no cumplen con su misión.

PALABRAS CLAVES

Derechos laborales, régimen laboral, empleadores, vulneración, trabajadores, empresa privada.

ABSTRACT

The **OBJECTIVE** of this research was to identify workers' rights violated by their employers at fuel taps in Puerto Maldonado. **METHODOLOGY**: Basic or pure research, presents a quantitative approach, non-experimental design and descriptive scope. Its non-probabilistic sample is represented by 40 participants from a total population of 76 workers of both sexes between 18 and 57 years of age who signed the informed consent. Sampling was carried out by convenience and a validated instrument was used to collect data to measure violated labor rights.

RESULTS

It was found that complementary risk work insurance is a right that is violated by 72.5% of workers; Likewise, 67.5% are affected in their right to remuneration for overtime or overtime; 62.5% of their right to an 8-hour day is violated. The violation of the right to be formalized on a payroll and to have life insurance by law is violated by 55% of workers. The right to additional remuneration for working on a holiday is violated by 52.5% of workers. And the worker's right to compensation for CTS service time is violated by 47.5%

Regarding sociodemographic conditions, it can be highlighted that 57.5% of participating workers are between 18 and 27 years of age; 72.5% have completed secondary school; 42.5% do not have children and 20% of workers have been working for 6 to 12 months in the company.

CONCLUSION

All labor rights are violated at the fuel taps in Puerto Maldonado, some more than others. The entities in charge of protecting workers and supervising employers in Puerto Maldonado are not fulfilling their mission.

KEY WORDS

Labor rights, labor regime, employers, violations, workers, private enterprise.

INTRODUCCIÓN

El Perú, en Latinoamérica, es uno de los países donde la explotación del hombre por el hombre se da con mayor deshumanización. Es innegable, además, que los empleadores, vulneran la normativa laboral impunemente. Un alto porcentaje de trabajadores obreros que cumplen jornadas de diez o más de doce horas diarias, viven sumidos en la pobreza. Los salarios que perciben a duras penas les alcanzan para subsistir, mientras sus patrones cada año son más ricos.

Una persona es pobre cuando su gasto individual mensual es inferior a S/. 378.00 soles (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2022), esto significa que una familia constituida por cuatro miembros es pobre si su canasta básica de consumo es inferior al equivalente monetario de S/.1512 soles mensuales. Esta canasta básica comprende alimentos y productos no alimentos. Ahora bien, si la clase trabajadora es prolija y la Remuneración Mínima Vital (RMV) establecida por el Estado peruano es de 1025 soles mensuales, (D.S. N°003-2022-TR, 2022), se puede afirmar que este monto, por insuficiente, atenta contra los derechos humanos. Considerando la RMV, los trabajadores están destinados a vivir en pobreza permanente con un déficit de S/.487 soles mensuales por célula familiar conformada por padre, madre y dos hijos.

Frente a esta realidad, los hijos de familias pertenecientes a la clase social obrera, no tienen esperanza de progresar, difícilmente y, en muy pocos casos, podrán formarse como profesionales debido a la

misma pobreza que les impide solventar los gastos de estudio. Con los salarios que reciben sus padres, tampoco es posible el ahorro para mejorar el futuro, más aún cuando están expuestos al abuso de los empleadores que vulneran sus derechos laborales. Esta situación se agrava por el alto porcentaje de desempleados que hay en el Perú, Cerca de 10 millones de peruanos carecen de un empleo digno y permanecen como subempleados (Universidad Católica San Pablo [UCSP], 2020) lo que, facilita a los empleadores mano de obra barata.

La organización de este estudio se estructura de la siguiente manera:

El **capítulo I**, describe una situación vigente desde hace décadas, que reclama atención del Estado y los sucesivos gobernantes por ser un problema que impide alcanzar la justicia social. Los empresarios o empleadores reacios al ordenamiento legal perjudican la calidad de vida de sus trabajadores al incumplir las leyes laborales, ignoran así que a mayor bienestar de sus empleados la empresa incrementará su producción y utilidades, relación armoniosa que repercute en el progreso del país.

Asimismo, se exponen aquí el objetivo general que busca identificar los derechos laborales de los hombres y mujeres que trabajan en grifos de combustibles vulnerados por sus empleadores en Puerto Maldonado y los objetivos específicos que contribuyen a esa búsqueda e identificación y descripción. Se sustenta, asimismo, la justificación del estudio con sólidos argumentos.

El **capítulo II**, es abundante en la presentación de antecedentes nacionales e internacionales, en cuanto a estos últimos se recogen los resultados de diversas investigaciones realizadas en Latinoamérica; de igual manera, en las bases teóricas se exponen interpretados los contenidos de revistas científicas, libros y artículos de ciencia para lograr mayor consistencia y validez científica. Sumado

a esto se encuentra la definición de términos que ayuda a comprender con mayor facilidad esta obra de investigación.

Capítulo III, en él se enfoca la metodología aplicada en esta investigación que usa un instrumento para medir la vulneración de derechos laborales creado por la autora de la presente con el fin de recolectar datos de los trabajadores de grifos de combustibles que prestan sus servicios en el área urbana del Distrito de Tambopata, ciudad de Puerto Maldonado. Cada una de las partes de este capítulo se fundamenta y respalda en investigadores expertos.

El **capítulo IV**, analiza los resultados del trabajo de investigación con su respectiva discusión de resultados.

Las **conclusiones** que sintetizan el análisis de la problemática abordada y las recomendaciones con probables soluciones. Esta tesis expresa un llamado urgente a nuestros gobernantes y autoridades en sus diferentes niveles, así como a la intelectualidad para que orienten su mirada hacia el pueblo trabajador que frecuentemente sufre la vulneración de sus derechos y empeora su calidad de vida, por tanto, se trunca el desarrollo del país.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

PRESENTACIÓN

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos.....	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Variables	7
1.4.1. Variables intervinientes en la presente investigación.....	7
1.5. Operacionalización de variables.....	8
1.6. Hipótesis.....	10
1.7. Justificación.....	10

1.8. Consideraciones éticas.....	11
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
 2.1. Antecedentes de estudio	12
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	12
2.1.2. Antecedentes Nacionales	14
 2.2. Marco Teórico.	16
2.2.1. Los derechos laborales en la edad antigua, media y moderna....	16
2.2.2. La Normatividad o legislación laboral en el Perú	23
 2.3. Definición de términos.	35
2.3.1. Trabajador:	35
2.3.2. Empleador-Patrón:	35
2.3.3. Contrato de trabajo:	35
2.3.4. Derecho al trabajo	36
2.3.5. Jornada:	36
2.3.6. Remuneración:	36
2.3.7. Jornada de Trabajo:	36
2.3.8. Planilla de pago:	36
2.3.9. Planilla Electrónica:	37
2.3.10. Microempresa:	37
2.3.11. Pequeña Empresa:	37
2.3.12. Trabajo en sobretiempo:	37
2.3.13. Descanso semanal obligatorio:	37
2.3.14. Descanso en días feriados:	37
2.3.15. Descanso vacacional anual:	38
2.3.16. Descanso por maternidad:	38
2.3.17. Seguro Complementario de Trabajo y Riesgo:	38
2.3.18. Seguro de Salud:	38
2.3.19. Seguro de Vida:	38
2.3.20. Participación en Utilidades:	39
2.3.21. Compensación Por Tiempo y Servicios (Cts.):	39

2.3.22. Gratificaciones por Navidad y Fiestas Patrias:	39
2.3.23. Asignación familiar:	39
2.3.24. Trabajo nocturno:	39
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
3.1. Tipo de estudio	40
3.2. Enfoque.....	40
3.3. Diseño de estudio	40
3.4. Población y Muestra.....	41
3.4.1. Población.....	41
3.4.2. Muestra	41
3.4.3. Ámbito	42
3.4.4. Criterio de Inclusión	43
3.4.5. Criterio de Exclusión	43
3.4.6. Muestreo	44
3.5. Métodos y técnicas.....	44
3.5.1. Métodos.....	44
3.5.2. Técnicas	44
3.6. Instrumento de Medición	44
3.6.1. Ficha técnica	45
3.6.2. Tratamiento de los datos.	46
3.7. Confiabilidad del Instrumento	46
3.8. Consideraciones éticas.....	46
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	47
RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL.....	47
RESULTADOS DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	55

Resultados del Objetivo Específico 01:.....	55
Resultados del Objetivo Específico 02:.....	57
Resultados del Objetivo Específico 03:.....	64
Resultados del Objetivo Específico 04:.....	71
Resultados del Objetivo Específico 05:.....	78
 CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	87
 CONCLUSIONES.....	89
 SUGERENCIAS	94
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	96
 ANEXOS:.....	107
 Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	
 Anexo 2: Matriz de consistencia	
 Anexo 3: Instrumento	
 Anexo 4: Solicitud de autorización para realización de estudio	
 Anexo 5: Solicitud de validación de instrumentoe	
 Anexo 6: Ficha de validación	
 Anexo 7: Consentimiento informado	

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: De “Derechos laborales de los trabajadores en grifos de combustibles vulnerados por sus empleadores en Puerto Maldonado, 2023”: Pregunta 01 ¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa?	47
Tabla 2: Pregunta 02 ¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?	48
Tabla 3: Pregunta 03 ¿Su empleador respeta la jornada laboral de 8 horas?	48
Tabla 4: Pregunta 04 ¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?	48
Tabla 5: Pregunta 5 ¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital? ..	49
Tabla 6: Pregunta 6 ¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?	49
Tabla 7: Pregunta 07 ¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?	50
Tabla 8: Pregunta 08 ¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?	50
Tabla 9: Pregunta 09 ¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?	51
Tabla 10: Pregunta 10 ¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?	51
Tabla 11: Pregunta 11 ¿Su empleador respeta el descanso pre y pos natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad?	51
Tabla 12: Pregunta 12 ¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?	52
Tabla 13: Pregunta 13 ¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?	52
Tabla 14: Pregunta 14 ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?	53

Tabla 15: Pregunta 15 ¿Su empleador ha contratado para Ud., un seguro de vida ley?	53
Tabla 16: Pregunta 16 ¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?	54
Tabla 17: Pregunta 17 ¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?.....	54
Tabla 18. DERECHOS LABORALES MÁS VULNERADOS <i>Distribución de la predominancia de derechos laborales vulnerados por los empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado.</i>	55
Tabla 19: Rég. 728, pregunta 01 ¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa?	57
Tabla 20: Rég. 728, pregunta 02 ¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?	57
Tabla 21: Reg.728, pregunta 03 ¿Su empleador respeta la jornada laboral de 8 horas?	58
Tabla 22: Reg.728, pregunta 04 ¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?.....	58
Tabla 23: Reg. 728, pregunta 05 ¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital?	58
Tabla 24: Rég.728, pregunta 6 ¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?	59
Tabla 25: Rég.728, pregunta 7: ¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?	59
Tabla 26: Rég.728, pregunta 8: ¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?	60
Tabla 27: Rég.728, pregunta 9 ¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?	60
Tabla 28: Reg.728, pregunta 10 ¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?.....	61
Tabla 29: Rég.728, pregunta 11 ¿Su empleador respeta el descanso pre y pos natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad?	61

Tabla 30: Rég.728, pregunta 12 ¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?	61
Tabla 31: Rég.728, pregunta 13 ¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?	62
Tabla 32: Rég.728, pregunta 14 ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?	62
Tabla 33: Rég.728, pregunta15 ¿Su empleador ha contratado para Ud., un seguro de vida ley?	63
Tabla 34: Rég.728, pregunta 16 ¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?	63
Tabla 35: Rég.728, pregunta 17 ¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?	63
Tabla 36: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 1 ¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa? Distribución de derechos laborales vulnerados por sus empleadores, en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, según Régimen de la pequeña empresa.	64
Tabla 37: Rég. Especial Pequeña Empresa, pregunta 2 ¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?	65
Tabla 38: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 3 ¿Su empleador respeta la jornada laboral de 8 horas? Distribución de derechos laborales vulnerados por sus empleadores, en grifos de combustibles, según Régimen de la pequeña empresa.	65
Tabla 39: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 4 ¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?	65
Tabla 40: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 05 ¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital?	66
Tabla 41: Rég. Especial Pequeña Empresa, pregunta 6 ¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?	66
Tabla 42: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 7 ¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?	67

Tabla 43: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 8 ¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?	67
Tabla 44: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 9 ¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?	67
Tabla 45: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 10 ¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?.....	68
Tabla 46: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 11 ¿Su empleador respeta el descanso pre y pos natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad?	68
Tabla 47: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 12 ¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?	69
Tabla 48: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 13 ¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?.....	69
Tabla 49: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 14 ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?... 69	69
Tabla 50: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 15 ¿Su empleador ha contratado para Ud, un seguro de vida ley?	70
Tabla 51: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 16 ¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?	70
Tabla 52: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 17 ¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?	71
Tabla 53: Rég. Especial Micro Empresa, Pregunta 1 ¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa?.....	71
Tabla 54: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 2 ¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?	72
Tabla 55: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 3 ¿Su empleador respeta la jornada laboral de 8 horas?	72
Tabla 56: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 4 ¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?	72
Tabla 57: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 5 ¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital?.....	73

Tabla 58: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 6 ¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?	73
Tabla 59: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 7 ¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?	73
Tabla 60: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 8 ¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?	74
Tabla 61: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 9 ¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?	74
Tabla 62: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 10 ¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?	74
Tabla 63: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 11 ¿Su empleador respeta el descanso pre y post natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad?	75
Tabla 64: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 12 ¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?	75
Tabla 65: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 13 ¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?	76
Tabla 66: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 14 ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?... 76	76
Tabla 67: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 15 ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro de Vida Ley?	76
Tabla 68: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 16 ¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?	77
Tabla 69: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 17 ¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?	77
Tabla 70:: EDAD	78
Tabla 71: SEXO	79
Tabla 72: LUGAR DE PROCEDENCIA.....	80
Tabla 73: GRADO DE INSTRUCCIÓN.....	81
Tabla 74: ESTADO CIVIL	82
Tabla 75: NÚMERO DE HIJOS	83
Tabla 76: SITUACIÓN LABORAL.....	84

Tabla 77: INGRESO ECONÓMICO MENSUAL.....	85
---	-----------

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Derechos Laborales más vulnerados.....	56
Gráfico 2: Edad	78
Gráfico 3: Sexo	79
Gráfico 4: Procedencia	80
Gráfico 5: Grado de instrucción.....	81
Gráfico 6: Estado civil.....	82
Gráfico 7: Número de hijos.....	83
Gráfico 8: Situación laboral	84
Gráfico 9: Ingreso económico mensual.....	85

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

“Existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023, p. 1).

En el 72% de los países del mundo, los trabajadores encuentran cerradas las puertas de la justicia. Los casos más graves de violación a sus derechos laborales se registran en China, Camboya, Irán y Zimbabwe. Mientras que, en Latinoamérica, Colombia es el país más peligroso para los dirigentes sindicales y obreros. En el año 2018, 172 trabajadores fueron amenazados de muerte y 34 asesinados en Colombia, 10 de ellos integraban la Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria y 13, eran profesores (Confederación Sindical Internacional [CSI], 2019).

Mora y Oliveira (2009) indican que en México, el 91% de la fuerza de trabajo asalariada, labora en puestos de alta precariedad. Mientras que, en Costa Rica, el 84% de trabajadores que reciben un salario y que laboran en micro negocios, se ubican entre estos grupos precarios extremos. En los países latinoamericanos inmersos en la coyuntura de globalización económica, sus mercados de demanda laboral pueden funcionar como entidades que promueven o provocan la exclusión social.

En febrero de 2018, la Defensoría del Pueblo de Ecuador [DPE], investigó a las haciendas bananeras, cuyos obreros sufrían

vulneración de sus derechos, como seguridad social y su derecho a sindicalizarse. La Defensoría de Ecuador encontró que tanto el Ministerio de Trabajo como el Instituto de Seguridad Social [IESS], actuaron incorrectamente en la aplicación y control de las normas laborales, lo que permitió constatar la falta de contratos de trabajo; obreros sin afiliación al seguro social; renuencia del empleador a cumplir con la jornada de 8 horas; incumplimiento del pago de las horas extras de trabajo (DPE, 2019).

Mendoza (2015) señala que, en el Perú, Topitop incumplía la ley sin que SUNAFIL y el MTPE, puedan hacer que se acaten sus órdenes o resoluciones a favor del Sindicato y los trabajadores de la mencionada fábrica. De nada sirvieron las quejas, denuncias o estar amparados por la legislación vigente. Los ejecutivos de la empresa durante años pisotearon la ley, acosaron a los trabajadores y a muchos de ellos despidieron. De igual manera, Hialpesa ignoró las resoluciones del MTPE, para que convierta a 1008 obreros en trabajadores permanentes, peor aún el 4 de noviembre de 2013, impidió su ingreso a la fábrica a 136 miembros del sindicato. Camposol, desconocía los acuerdos con los trabajadores y cuando éstos reclamaron su cumplimiento, 18 trabajadores fueron despedidos incluyendo el secretario general de su sindicato. La multinacional cervecera belga AB InBev, ostentando su poder, despidió a 1500 trabajadores que, inmediatamente fueron reemplazados por personal con contrato temporal. Son numerosos los casos que se pueden describir en este estudio.

El incumplimiento o quebrantamiento de las leyes laborales en el Perú lo cometen los micro y pequeños empresarios peruanos, comprendidos en el Régimen especial de la Micro y Pequeña Empresa, regulado a través del Decreto Legislativo N°1086 y su Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE). Y

las empresas pertenecientes al régimen laboral general de la actividad privada, Ley de productividad y competitividad laboral N°728.

Asimismo, vulneran estos derechos las grandes empresas nacionales y transnacionales extranjeras que, parecen desconocer que en el Perú existe legislación laboral. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2020) revela que el derecho más vulnerado por las grandes empresas es el derecho al trabajo y a un salario digno. Pocas son las empresas justas que respetan el derecho de sus trabajadores.

La ineffectividad de SUNAFIL, la corrupción y la indiferencia de los congresistas, ministros y altos funcionarios del poder ejecutivo y poder judicial, en el Perú, favorecen la impune y frecuente violación de derechos laborales de los trabajadores manuales.

Paucara et al. (2019) resalta que el alto número de trabajadores que, en condiciones de informalidad, prestan servicios, representan el mayor problema para el Derecho del Trabajo en el Perú, ya que, están excluidos de sus elementales derechos laborales (p. 73). De 17 millones 319 mil 900 personas con empleo, el 73,5% tienen una relación laboral que no está sujeta a la legislación nacional, sin cobertura de protección social, y carentes de prestaciones relacionadas con el empleo (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2023, p.21).

El impacto del empleo informal, agravado por la inflación es fundamental para entender por qué debemos estar atentos al fenómeno de los trabajadores pobres (OIT, 2023).

Tratando de evidenciar las causas, Zegarra (2022) indica que, pese a los recursos legales en materia laboral, en el Perú, el fraude laboral como praxis aún no se puede controlar. Asimismo, añade que

los trabajadores ignoran sus derechos y al aceptar situaciones ilegales en su contratación pierden sus legítimos beneficios laborales. La escasez de puestos de trabajo y la pobreza reinante en el país, es uno de los principales factores para que los trabajadores permitan condiciones laborales, muchas veces, humillantes.

Para De Buen (2002) “los derechos laborales están constituidos por el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado”. Mientras que, para Méndez (2009) los derechos laborales están constituidos por “un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales con la finalidad de lograr un equilibrio entre los patrones y los trabajadores”.

Los trabajadores del sector privado en el departamento de Madre de Dios, mayoritariamente se encuentran, primero en el régimen privado general: 7 mil 401 trabajadores, que representan el 66.3%; segundo, 21.2% del régimen microempresa y en tercer lugar, un 6.9% de la pequeña empresa (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022). Del total de la población ocupada de Puerto Maldonado, el 71.4% tiene un empleo informal, es decir, una relación laboral que no está sujeta a la legislación nacional, mientras que, el empleo formal solo alcanza al 28,6% (INEI, 2023).

Madre de Dios, ocupa el último lugar a nivel nacional en el encausamiento de denuncias contra los empleadores. La Intendencia Regional, organismo desconcentrado de SUNAFIL, en el III trimestre de 2022, solo atendió 141 casos. En el procedimiento sancionador del mismo trimestre esta intendencia, en primera instancia, resolvió multar a 134 empleadores. Asimismo, las resoluciones de apelación de segunda instancia señalan que sólo 16 empresas empleadoras fueron objeto de multa (SUNAFIL, 2022, pp. 3-8). Lo expuesto refleja que los trabajadores afectados no fueron adecuadamente escuchados

ni respetados sus derechos laborales. Esta es una de las principales razones por las que se sienten desprotegidos, manifiestan, inseguridad, desconfianza y, por tanto, escasa voluntad de acudir a las instancias administrativas como el MTPE, SUNAFIL y Juzgado de Trabajo del Poder Judicial.

Los despachadores de grifos de combustibles de Puerto Maldonado forman parte de esta población de trabajadores vulnerados en sus derechos. Lo descrito, permite presentar la siguiente pregunta de investigación que constituye la formulación del problema:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- A. ¿Cuál es la predominancia de derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023?
- B. ¿Cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según régimen laboral de la actividad privada N° 728°?
- C. ¿Cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto

Maldonado, 2023, según régimen laboral especial de la Pequeña Empresa?

- D. ¿Cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según régimen laboral especial de la Microempresa?
- E. ¿Cuál es la estadística sociodemográfica de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023; según edad, sexo, procedencia, grado de instrucción, estado civil, número de hijos, situación laboral e ingreso económico mensual?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- A. Describir la predominancia de derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023.
- B. Describir cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según régimen laboral de la actividad privada N° 728°.
- C. Describir cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de

Puerto Maldonado, 2023, según régimen laboral especial de la pequeña empresa.

- D. Describir cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores, en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según régimen laboral de la micro empresa.
- E. Describir la estadística sociodemográfica de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según edad, sexo, procedencia, grado de instrucción, estado civil, número de hijos, situación laboral e ingreso económico mensual.

1.4. Variables

Derechos laborales

1.4.1. Variables intervinientes en la presente investigación

- Edad
- Sexo
- Procedencia
- Grado de Instrucción
- Estado Civil
- Número de Hijos
- Situación Laboral
- Ingreso Económico Mensual

1.5. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Derechos laborales	“Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales con la finalidad de lograr un equilibrio entre los patrones y los trabajadores” (Méndez, 2009).	Derechos laborales del Régimen Común de la actividad privada.	-Ingreso a planilla -Remuneración mínima -Jornada de 8 horas -Sobretiempo - Sobretasa por labor nocturna -Día de Descanso -Gratificaciones -Vacaciones anuales --Descanso pre natal y posnatal -Asignación familiar -Seguros -Utilidades anuales -CTS	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17.
		Derechos laborales del Régimen Laboral Especial de la Microempresa.	-Remuneración Mínima -ingreso a planilla -Jornada de 8 horas -Sobretiempo -Descanso semanal -Vacaciones anuales -Seguros -Descanso pre natal y posnatal	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 13,15

		Derechos laborales del Régimen Laboral Especial de la Pequeña Empresa.	-Ingreso a planilla -Remuneración mínima vital -Jornada -Sobretiempo -Sobretasa por trabajo nocturno -Descanso semanal -Gratificaciones -Vacaciones anuales -Descanso pre natal y posnatal -Seguros -Utilidades anuales -CTS	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16 y 17.
--	--	---	---	--

1.6. Hipótesis

Las hipótesis, de modo tentativo, explican la relación entre dos variables o más. Guían el estudio, proporcionan explicaciones y ayudan a probar teorías. Sin embargo, el investigador analizará si le es conveniente formularlas para orientar su investigación o no, (Hernández, 2014, pp. 102-103). Además, no todas las investigaciones cuantitativas llevan hipótesis. La presente investigación, en primer término, no se puede correlacionar porque solo tiene una variable; en segundo término, al ser una investigación de alcance descriptivo que no intenta pronosticar ningún hecho, no es necesario plantear hipótesis.

1.7. Justificación.

Este estudio se justifica porque la vulneración, incumplimiento o violación de los derechos laborales de parte del empresario es frecuente, recurrente y perjudica a un alto porcentaje de trabajadores. El accionar de estos empresarios afecta a las personas que por su misma condición socioeconómica no pueden defenderse frente al poder de que goza su empleador.

Uno de los factores importantes que conducen al bienestar material, a la felicidad de las personas y a la prosperidad de la nación, es el respeto y cumplimiento de las leyes protectoras de derechos humanos y por ende, de los derechos laborales de los trabajadores manuales que son los más afectados. Con frecuencia los empleadores burlan las leyes, incumplen o las trasgreden impunemente porque SUNAFIL, evidencia ser ineficaz en la labor encomendada por el Estado, pero también porque los congresistas peruanos legislan en torno al interés de la clase social dominante y no del principio de justicia social.

Esta investigación aportará a la comprensión del grave problema que significa la constante violación de los derechos laborales, ayudará a tomar conciencia a las partes comprendidas ya sea como trabajadores o como empleadores, sólo así se podrá construir una sociedad con paz y bienestar para todos los peruanos.

Finalmente, esta investigación aportará a la doctrina laboral y, asimismo, será un estímulo para que las autoridades encargadas de supervisar se esmeren en vigilar el cumplimiento de estos derechos.

1.8. Consideraciones éticas.

Para la elaboración de esta tesis, se solicitó el consentimiento informado de los participantes, trabajadores de grifos de combustibles que respondieron a las preguntas que se les presentó. El compromiso de mantener en reserva sus nombres y datos personales es permanente, por lo que, se cumple con las recomendaciones éticas inherentes.

Asimismo, se respetó la autoría de las distintas investigaciones como tesis, libros y artículos científicos consultados y las citas se redactaron conforme a las Normas APA 7ma. Edición.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

- Jiménez (2016) en su tesis denominada “La vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos,” que realizó en Ecuador para determinar los derechos de los trabajadores vulnerados, usó como instrumento, la encuesta y fichaje bibliográfico. Su muestra poblacional estuvo constituida por treinta profesionales del derecho. Los resultados señalan que el 67% de los encuestados considera que la actual legislación no brinda un amparo efectivo de derechos a la clase social trabajadora, mientras que el 33% considera que sí. Asimismo, el 80% manifestó que el incumplimiento del pago de utilidades a los aprendices artesanales y operarios contraviene a los derechos constitucionales.
- Herrera (2015) en Nicaragua, se propuso analizar los derechos principales de trabajadores tercerizados o subcontratados en construcción civil. La investigación es descriptiva. Como instrumentos aplicó la encuesta. Su muestra poblacional fue por conveniencia, constituida por 20 trabajadores del sector construcción. Los resultados indican que un 25% de trabajadores leyeron y firmaron el documento de su contratación y un 75% empezó a trabajar sin un contrato.

Asimismo, se encontró que el 100% de trabajadores saben a quién demandar ante el incumplimiento de contrato.

- Mariscal (2013) en su tesis titulada: “Justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos”, propuso la creación de una oficina de defensa estatal del derecho de los trabajadores para favorecer a los que perciben ingresos económicos bajos, reconociendo sus derechos a los grupos excluidos, lo cual podría generar igualdad de oportunidades para alcanzar justicia. Para el diseño de esta investigación aplicó el método deductivo, dogmático. En cuanto a sus resultados señala que un 62% sintió vulnerados sus derechos laborales y un 38%, afirma lo contrario.
- Díaz (2012) en Quito-Ecuador realizó un estudio cuyo objetivo fue evaluar de qué manera el cumplimiento de los beneficios sociales determina una mejor calidad de vida a los trabajadores. La investigación es cuantitativa de alcance descriptivo, como instrumento empleó la entrevista y la encuesta que aplicó a una población de 25 empleados de la Parroquia de Conocoto que se desempeñan como trabajadores únicos. El muestreo fue no probabilístico. Los resultados indican que el 26,92% realiza contratos escritos para empezar sus labores. El 50% casi siempre y un 15,38% a veces.
- Aman (2009) se propuso determinar los derechos laborales transgredidos a los trabajadores dependientes del Cantón Pelileo, en Ecuador. La investigación es cuantitativa con investigación de campo. La encuesta se aplicó a 66 trabajadores, dos autoridades y dos abogados. La muestra es no probabilística. Los resultados evidencian que solo el 24,2% conocen sus derechos laborales y el 75.8% ignoran cuáles son estos derechos. El 74.2% manifiestan trabajar horas extras. El

87.9% señalan que los empleadores no respetan feriados ni días cívicos.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

- Pérez (2022) en Chachapoyas, realizó un estudio durante el año 2019 para la obtención del título de abogada. Su objetivo fue determinar cómo los trabajadores eran afectados por desconocer las normas laborales de la microempresa en el rubro de restaurantes y pollerías. Su investigación presenta un diseño no experimental, transeccional de alcance descriptivo-explicativo. La población está constituida por los trabajadores comprendidos en el régimen de la microempresa. De estos trabajadores, 30 constituyeron la muestra objeto de estudio. Aplicó el método analítico e interpretativo.

Sus resultados evidenciaron que sólo el 13% de trabajadores conocen sus derechos laborales y un 87% no conocen estos derechos. El 100% de trabajadores manifestaron que no reciben ningún pago por las horas extras trabajadas diariamente. El 50% de estos trabajadores perciben una remuneración muy inferior al sueldo mínimo vital, es decir entre 500 y 700 soles mensuales. Solo el 10% recibían una mensualidad equivalente a la remuneración mínima vital de 930 soles. El 60% de trabajadores no reciben puntualmente su salario mensual. El 80% de trabajadores se hallan sin afiliación al sistema de salud; el 100% no están sindicalizados; el 70% de trabajadores no gozan de vacaciones anuales. El 90% no reclaman el cumplimiento de sus derechos laborales por temor a represalias como el despido.

- Medina (2021) para la obtención del título de abogada, en Piura realizó un estudio titulado “Vulneración de los derechos laborales a consecuencia de la emergencia sanitaria” durante

el año 2021. Los resultados de esta investigación resaltan que el derecho a las ocho horas de trabajo fue el más vulnerado en esa ciudad, ya que, los empleadores decidieron incumplir esta norma laboral.

- Rivera y Zambrano (2020) en su tesis sobre jóvenes con empleos precarios de Huancayo, 2018-2019, desarrolló una investigación descriptiva simple. En ella se propuso identificar y describir sus condiciones de trabajo en estos jóvenes. Los resultados evidencian que los jóvenes objeto de estudio no recibían una remuneración mínima vital y que debían realizar comisiones por venta y/o trabajar horas extras para superar los 750 soles que como promedio solían recibir mensualmente, lo que es considerado poco por un 90.7%. El 23.2% de la muestra tenían un contrato verbal y un 76.8% escrito. El 32.6% de los participantes trabajadores de tiendas y supermercados como Plaza Vea, Makro, Ripley y Oechsle trabajaban más de 8 horas diarias, es decir, entre dos y cuatro horas extras sin ninguna paga adicional. El 88.4%, no gozan de seguro social de salud; el 46.6% no recibe gratificaciones, al 9.3% se le vulnera su derecho a la asignación familiar. La población objeto de estudio está representada por un grupo etario de 18 a 29 años de edad que trabajan formalmente en grandes empresas como Plaza Vea, Makro, Ripley y Oechsle. Su muestra estuvo constituida por 43 jóvenes.
- Núñez (2019) en su trabajo de suficiencia profesional para titularse como abogada realizó una investigación cuantitativa, cuyo objetivo fue determinar los derechos laborales vulnerados por los propietarios de boticas de la ciudad de Cajamarca. Para tal fin, su instrumento fue un cuestionario y como técnica empleó la encuesta. Utilizó el método tanto inductivo como deductivo. Los resultados indican que el 81,8% de

trabajadores no habían firmado ningún contrato al empezar sus labores en dichos establecimientos; y solo un 18.2%, contaba con dicho contrato de trabajo. El 91% de trabajadores de boticas de la ciudad de Cajamarca, percibe una remuneración de 500 y 700 soles mensuales, lo que indica un monto inferior al sueldo mínimo vital; sólo un 9% de trabajadores recibían los 930 soles conforme a Ley. De la muestra estudiada, el 77% trabaja los siete días a la semana, es decir, no goza de descanso semanal, sólo el 23% de ellos, accede a este derecho.

- Chávez y Veliz (2016) analizó la evasión tributaria en el pago de aportes de las empresas que comercializan combustibles y afines en la jurisdicción provincial de Cañete 2014. Investigación aplicada, de diseño no experimental, explicativo. Para dicho fin, utilizó los instrumentos de recolección guía de observación, guía de entrevista y cuestionario de encuesta. Su muestra poblacional estuvo constituida por 124 trabajadores. Los resultados de la investigación revelan que el 40.32% considera que su empleador al no pagar aportes a Es salud, en las fechas que le corresponde, está incurriendo en evasión tributaria; el 25.81% que sí evade impuestos y el 23.39% se mostró indiferente a la pregunta, mientras que el 7.26% manifestó que no hay evasión.

2.2. Marco Teórico.

2.2.1. Los derechos laborales en la edad antigua, media y moderna

En los antiguos imperios de Egipto, Grecia y Roma, entre otros, comprendidos en la edad antigua (4000 a. C - 476 d. C) o formación

socioeconómica del esclavismo, puede afirmarse que no existieron derechos laborales porque debido al mismo sistema económico, político y social imperante, el trabajo lo realizaban los prisioneros de guerra en condición de esclavos.

La esclavitud como sistema económico y político fue justificada por los antiguos filósofos griegos. Aristóteles (S. IV a.C.) afirma que:

“Hay seres que desde el nacimiento están destinados a mandar o a obedecer, unos y otros forman especies numerosas. La autoridad se enaltece cuando los sometidos son perfectos” (p.18).

Por eso, los griegos aristócratas se formaban para ser guerreros, para ser los amos; no pensaban en trabajar, consideraron que el trabajo era indigno para su clase social, el trabajo era propio de esclavos o de gente desposeída. Pese a la existencia de esclavistas y esclavos, el trabajo remunerado, sí existió, el trabajador solo tenía derecho a su salario. El trabajo asalariado lo realizaron los ciudadanos o personas libres descendientes de familias egipcias, romanas o griegas, en su respectiva nación. Normas de protección al trabajador tampoco existieron durante el medievo (476 a 1492) y la edad moderna (1492 a 1789). Para Buen-Lozano (1997) lo que en concreto no hubo es una legislación que reconozca o norme estos derechos en toda actividad humana productiva anterior a la Revolución industrial de 1760 (p.1).

Revolución industrial, la Ilustración y los Derechos Laborales

Desde que se produjo en Inglaterra la Revolución industrial, surgió la necesidad de contar con una normativa sobre los deberes y derechos del trabajador y del empleador

(Antezana, 2012). Sin embargo, esta necesidad no se plasmó en normas o leyes hasta muchas décadas después.

De la Torre (2009) señala que la revolución industrial, influyó en las sociedades avanzadas y tradicionales de Europa, logrando romper las estructuras del antiguo régimen hasta agotar los viejos dogmas monárquicos, feudales, esclavistas y tribales. Sin embargo, esa influencia y progreso en derechos laborales recién se concretó a partir del siglo XIX, plasmándose en normas a favor de los obreros, ya que en años anteriores los empleadores tenían casi todos los derechos y los trabajadores, ninguno más que su mísero salario.

La coyuntura que se vivía en Europa, conllevó a la innovación y producción de nuevo conocimiento en Inglaterra, Francia y Alemania, por personalidades como Isaac Newton, Christian Wolf, Immanuel Kant, Moses Mendelssohn, John Locke; Jean Jacques Rousseau; Francois-Marie Arouet, popularmente Voltaire, entre otros que destacan como los grandes filósofos o científicos del Siglo de las luces, cuya finalidad fue acabar con las tinieblas del oscurantismo en que se hallaba la humanidad, a través de las luces del conocimiento y la razón, por eso, el siglo XVIII es reconocido como el siglo de las luces, la influencia de este movimiento fue benéfica para la sociedad.

El político, economista y escritor francés, Anne Robert Jacques Turgot, (1776, citado por Scotto, 2019) pocos años antes del estallido de la Revolución francesa, sostenía que:

Dios al darle necesidades al hombre y al ser necesario recurrir al trabajo, hizo de este un derecho, una propiedad sagrada e imprescindible de todo hombre. Por eso, sostiene: debemos asegurar a nuestros súbditos el goce pleno y completo de sus

derechos; debemos esa protección especialmente a la clase de hombres que, sin más propiedad que su trabajo e industria, tienen tanto más la necesidad y el derecho de aprovechar, en toda su amplitud, los únicos recursos que les permiten subsistir. Asimismo, añade consideramos como uno de los primeros deberes de nuestra justicia, y como uno de los actos más dignos de nuestra caridad, liberar a nuestros súbditos de toda violación de este derecho inalienable de la humanidad: queremos revocar, por lo tanto, esas instituciones arbitrarias que no permiten a los pobres vivir de su trabajo.

Cuando Turgot habla de liberación del trabajo para mejorar la suerte de los pobres no está reclamando igualdad entre seres humanos como derecho natural de la humanidad, sino libertad de los trabajadores para que escojan el lugar donde tengan a bien trabajar en el nuevo sistema económico social que se avizoraba y que emergió luego de la revolución francesa: el Capitalismo.

La Revolución francesa y los derechos humanos

1793, año en que se guillotiné al rey Luis XVI y a la reina María Antonieta, es la cúspide de la Revolución francesa que comenzó en 1789. Cayó el régimen monárquico absolutista y emergen dos nuevas clases sociales: la burguesía y el proletariado o clase social obrera; se afianza el modo de producción capitalista, es decir, el trabajo asalariado y la plusvalía. El valor se sustenta en la tierra y más aún en la industria. Nace así el concepto de ciudadanía. El individuo o ciudadano ahora tiene leyes que lo protegen, ya no es un siervo desposeído de todo como en el feudalismo. Se promulgan los derechos y libertades de las personas, lo cual, trasciende sobre el proceso de trabajo como un hecho social, (Pereira, 2008, p.5).

La ilustración como movimiento intelectual, filosófico y cultural influyó poderosamente para producir este gran cambio ocurrido en Francia que trascendió positivamente a todo el planeta y que se define como la Revolución Francesa.

En agosto de 1789, año del inicio de la Revolución Francesa, se aprobó la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, constituida por diecisiete derechos. Esta promulgación se convirtió en legislación de respaldo al pueblo francés una nación soberana y libre (Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH], 2023).

Yáñez (2004) indica que en 1833, en Inglaterra se emitió una ley que favorecía a los trabajadores de fábricas, lo cual, puso límite a la jornada laboral de 12 horas para niños de 13 a 18 años. Asimismo, quedó prohibido contratar a menores de 9 años y de esa edad hasta los trece años, los cuales, no debían trabajar más de 8 horas diarias. En la mitad del siglo XIX, la jornada de diez horas alcanzó a las mujeres y niños. Para los demás trabajadores el promedio semanal era de 60 a 72 horas.

El progreso de estos derechos a favor de los obreros en Inglaterra, fue seguido por Estados Unidos de Norteamérica y Europa con avances desiguales. En Francia 1848 se aprobó la reducción de la jornada de trabajo a 12 horas; en 1868 el gobierno de EE.UU. limitó la jornada a 8 horas laborables, aunque únicamente para los servidores públicos o empleados del Estado. En 1891, la encíclica *Rerum Novarum* de León XIII, instituyó el derecho de los trabajadores al descanso y a una jornada de trabajo justa.

Los derechos laborales en el S.XX y S.XXI

Gonzales (2017) sostiene que la Constitución mexicana de 1917, es la pionera mundial en protección de derechos de las clases sociales vulnerables conformada por los trabajadores asalariados y los campesinos. Lo que enorgullece al derecho mexicano, ya que en esta Constitución se plasmaron los derechos sociales antes que en la Constitución alemana de Weimar redactada en 1919 y la española en 1931 (p.12).

En su “declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo”, la OIT (1998) afirma que:

Aun sin haber sido ratificados estos convenios, los países miembros tienen el compromiso de promover, respetar, y hacer que se cumplan los derechos elementales del trabajador, como:

- a)** La libertad para asociarse, libertad para sindicalizarse y para la negociación colectiva.
- b)** Supresión de toda forma de trabajo por la fuerza u obligación.
- c)** Está abolido el trabajo infantil.
- d)** La discriminación laboral u ocupacional está prohibida
- e)** El ambiente de trabajo debe ser saludable y seguro.

(La Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1948) en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 22, sostiene que: “como integrantes de la sociedad, a las personas les concierne la seguridad social y la satisfacción de sus derechos tanto económicos, como sociales y culturales, los mismos que son indispensables para su dignidad y libre desarrollo de su persona” ONU (1948).

Mientras que, en su Artículo 23, numeral 1, 2, 3 y 4, esta declaración dice que “el trabajo es un derecho de toda persona humana” la cual, debe ser protegida ante situaciones de desempleo. De igual manera, el trabajador tiene derecho a igual salario por igual trabajo sin ningún tipo de discriminación. En cuanto a su remuneración debe ser justa, para que le asegure a él y a su familia vivir con la dignidad propia de un ser humano. También, es su derecho organizarse, sindicalizarse y constituir sindicatos.

Finalmente, en el artículo 24, la ONU, señala que el descanso semanal es un derecho para el trabajador y debe disfrutar de su tiempo libre, así como gozar de vacaciones periódicas remuneradas cada año.

Quiñones (2016) sostiene que, en los años anteriores a la revolución industrial, no había libertad de trabajo debido a que los individuos se hallaban en condiciones de esclavitud o de servidumbre o bajo la vigilancia de los gremios que controlaban la actividad laboral. En el siglo XIX la prohibición, la tolerancia y el reconocimiento se producen periódicamente. Mientras que, en el siglo XX, el derecho del trabajo se encamina por un proceso de constitucionalización y mundialización, en donde el derecho laboral y el trabajo son considerados como ineludibles para garantizar la justicia social y la paz en los lustros siguientes a la Guerra Mundial de 1939.

En el siglo XX, segunda mitad, se reconoce que el trabajo es fuente de bienestar y base para reconstruir Europa que ha quedado destruida como consecuencia de la II Guerra mundial. A partir de allí el Estado interviene para garantizar empleo a su población en cada uno de los países europeos, por lo que, se promueven políticas sociales.

En el siglo XXI, la esclavitud es casi inexistente en su significado de control absoluto, sin embargo, es preocupante la servidumbre como consecuencia de deudas que conllevan al trabajo forzado OIT (2008). En la Pampa, zona minera de la región Madre de Dios y en la Rinconada en Puno y, también en otros lugares del Perú, aunque parezca absurdo, hay trata de blancas o esclavismo del Siglo XXI. Cientos o miles de personas, hombres y mujeres jóvenes, principalmente, viven privados de su libertad y trabajan en condición de esclavos, sin recibir remuneración alguna.

2.2.2. La Normatividad o legislación laboral en el Perú

El trabajo y los derechos laborales en el Imperio Inca

En el Tahuantinsuyo de los Incas, no existieron empresas privadas, tampoco empleadores. Hubo comercio, pero no dinero. Las transacciones comerciales se realizaron mediante el trueque. El trabajo tuvo la finalidad de producir bienes para el autoabastecimiento de la comunidad y del imperio. No existieron desempleados porque toda la población tenía trabajo. Cada hatun runa del Tahuantinsuyo, poseía un topo de tierra para trabajar y mantener a su familia.

Los antiguos cronistas coinciden en afirmar que en el imperio inca se dieron cuatro sistemas de trabajo en los que participaba la población: la mita, el ayni, la minka y la chunka.

La **mita** era el trabajo obligatorio, un tributo ofrecido generalmente por los varones en la construcción de caminos, puentes, acueductos, fortalezas, explotación de minas, entre otros, no era remunerado. Participan los trabajadores de 18 a 50 años, del Busto (2017, p. 103)

el Estado Inca solo les brindaba alimentación y el reconocimiento por haber cumplido con su deber.

El **Ayni**: fue el Trabajo recíproco que se realizaba a favor del ayllu o pueblo. Esta forma de trabajo generaba el derecho a recibir del Ayllu el equivalente al trabajo prestado con anterioridad. Este trabajo, más que todo, se producía en el cultivo de la tierra. Todos para uno y uno para todos.

La **Minka** era el trabajo colectivo en provecho del Estado y la religión, servía para la mantención del Inca y su familia, de los sacerdotes, el ejército y funcionarios estatales. Se distinguía por la reciprocidad, ya que, en caso de gran necesidad de la comunidad, el Sol y el Inca le devolvían cantidades mayores que las recibidas Del Busto (2017, p. 103)

Chunka, era el trabajo de emergencia que debían realizar frente a los desastres naturales como desborde de los ríos, huaycos, inundaciones, sequías o cualquier fenómeno natural inesperado.

El derecho al topo, el derecho al trabajo

El incario fue una sociedad comunitaria, el trabajo individual, prácticamente, no existió. Las tierras nominalmente eran del Dios Sol, del soberano y la Comunidad, no obstante, todas pertenecían al Estado Inca.

De la Vega (2013a) sostiene que medían las tierras de cada provincia de cada pueblo, repartiendo una parte para el sol, para el Inca y otra para los naturales. Estas tierras se repartían pensando en que los habitantes del Tahuantinsuyo tuviesen suficiente tierra para sembrar, era preferible que sobre y que no les falte. Y “cuando la gente del pueblo crecía en número quitaban de la parte del sol y de la parte del inca para entregarle

a los vasallos; de manera que el rey no tomaba para sí ni para el Sol, sino las tierras que habían de quedar desiertas, sin dueño” (p. 234).

“El usufructo de la tierra era uno de los derechos que la población tenía por pertenecer a un grupo de parentesco. Cada integrante recibía la cantidad de tierra que necesitaba para su subsistencia y la de su familia” (Vergara, 2000, p. 287). “El Inca les repartía entre unos y otros los valles y campos que hoy tienen” (Cieza de León, 1967, p. 84). Al casarse el hatun runa (poblador común) recibía un tupu o topo y medio de tierra que debía trabajar para su propia mantención y la de su pareja o familia. Cada hijo varón producto del matrimonio, recibía un tupu y, medio tupu la hija mujer (Garcilaso de la Vega, 2013b, p. 237). Un tupu o topo equivalía a media hectárea o $\frac{3}{4}$ de hectárea según la fertilidad de la tierra.

Del Busto (2017) indica que se trabajaban las tierras del Sol, del Inca y del ayllu; y corrobora que todas estas tierras eran propiedad del Estado Inca. El topo de tierra no se podía transferir y a quien cambiaba los linderos se le dictaba la pena de muerte (p. 115).

Interpretándolos como incipientes derechos laborales, Muñoz (2004) precisa que durante el incario:

1. Nadie debía ser obligado a trabajar más de lo que le correspondía. En las minas máximamente dos meses seguidos.
2. Nadie era obligado a trabajar en oficio diferente al suyo, ni en climas diferentes a su región de origen.
3. Cada trabajador debía recibir los materiales y equipos propios de su oficio, alimentación y servicio

médico para él y los miembros de su familia que le acompañaban.

Los derechos laborales durante el virreinato de Perú

No existieron derechos laborales porque la población indígena se hallaba sojuzgada, casi esclavizada por los españoles, por tanto, bajo el pretexto de la mita, cuyo espíritu se había tergiversado, se obligó a trabajar gratuitamente a los indígenas hasta que estos murieran en las minas de Potosí y otras existentes en las tierras que en ese período de la historia del Perú, pertenecían al Rey de España.

Refiriéndose a los trabajadores indígenas, Guamán Poma de Ayala (2011a), señala que:

Los españoles apalean o azotan como a negro esclavo, o como a caballo u otro animal y agravian tanto a hombres como a mujeres de muchas formas. Los castigan cruelmente como si fueran ladrones, con el trabajo forzado en las minas muchos han muerto humillados y sin esperanza de frenar estos abusos (p. 302).

Mucho antes del estallido de la revolución francesa y del surgimiento de las ideologías de izquierda o de la primera revolución industrial que tuvieron consecuencias favorables a la promoción y producción de leyes laborales; a principios del siglo XVII, el peruano, cronista indígena Felipe Guamán Poma de Ayala, se adelantó al pensamiento humanista de los abogados e intelectuales de su época y pensadores o revolucionarios de los dos siglos siguientes, al proclamar y exigir en su carta denominada “Nueva Crónica y buen gobierno” y dirigida al rey Felipe III de España respeto a los derechos laborales de los trabajadores indígenas en el virreinato del Perú.

Guamán Poma de Ayala (2011b) una lumbrera en la defensa de sus hermanos indígenas, denuncia que:

“No les pagan a los indios capataces ni a los demás indios el salario del que tienen derecho, ni les pagan los costos del viaje, del camino de muchas leguas desde su pueblo a las minas y viceversa. No se les paga tampoco el jornal por la tarea cumplida y se les reconoce medio día en lugar de un día completo y, a veces no se les paga nada por todos sus trabajos” (Guamán Poma de Ayala, 2011, p. 303).

Los derechos laborales en el Perú del S. XX

Paucara et al. (2019) señala que la República del Perú experimentó el mismo proceso vivido en Europa. La regulación laboral del trabajo obrero se sustentó en el artículo 540 del Código Civil de 1852, referente al contrato de locación de servicios. Recién a principios del Siglo XX, el Estado peruano, interviene legislando las relaciones entre patrones y trabajadores, teniendo como modelo la legislación española, se promulgó la Ley de accidentes del trabajo N°1378 (p. 70).

La lucha por la jornada de las 8 horas y otros derechos laborales en el Perú.

Con la división de la Confederación de Artesanos, en 1904 se creó la Federación de Obreros Panaderos “Estrella del Perú” de tendencia anarquista. Este gremio, con mayor vehemencia, promovió e inició la lucha reivindicatoria de los obreros del Perú. Desde 1906 combatió por instaurar la jornada de ocho horas de trabajo (Orrego, 2000). En esta década los obreros se organizan en sociedades de auxilio y ayuda mutua y aparecen por diversas ciudades: el Centro Social Obrero de Arequipa, la Sociedad de Obreros de Chorrillos, la Sociedad Patriótica de Arequipa, entre otras. Estas organizaciones se proponen mejorar las

condiciones socioeconómicas de existencia de los trabajadores obreros, realizando huelgas para que los empleadores cumplan con los derechos laborales en el territorio nacional. Frente a estas exigencias el gobierno de José Pardo (1904-1908) encargó al congresista José Matías Manzanilla varios proyectos para su debate en el parlamento. Estos proyectos se refieren al trabajo de la mujer y del niño, el descanso obligatorio, higiene y seguridad de los obreros, accidentes de trabajo, capacitación, entre otros, Palacios (1987, citado por Orrego 2000).

Durante el Gobierno del Presidente Guillermo Billinghurst, en 1913, se reconoció el derecho a la jornada laboral de 8 horas, pero solo a los obreros del Callao. Por lo que, durante el 2do. Gobierno del presidente José Pardo, en 1918, el reclamo continuó con medidas de fuerza de los trabajadores y el 13 de enero de 1919, se produjo un paro general en el que participaron muchos gremios de trabajadores e incluso la Federación de Estudiantes del Perú. Como consecuencia de estas acciones de lucha, el gobierno reconoció la jornada general de las ocho horas y se reglamentó el trabajo para mujeres y niños. A partir de esa fecha los derechos laborales, también, empezaron a respetarse en el Perú. (Orrego, 2000, p. 968)

Las Constituciones Políticas del Perú

Desde que en 1821 se produjo el grito de independencia del yugo español, el Perú como República ha redactado doce Constituciones Políticas, ocho de ellas pertenecen al Siglo XIX y cuatro al Siglo XX. Las que más contienen derechos del trabajador son las de 1979 y la Constitución de 1993. La Constitución de 1920, que promulgó el Presidente Augusto Bernardino Leguía, es la primera en regular

las garantías individuales. En su artículo 22, la Constitución de 1920, señala que:

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución...”
(Constitución Política del Perú [CPP], 1920)

La misma Constitución en su artículo 46, indica que:

“La Nación garantiza la libertad de trabajo, pudiendo ejercerse libremente todo oficio, industria o profesión que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública”.

Constitución Peruana de 1979

La Constitución para la República del Perú de 1979, o Constitución Política del Perú (1979) sucedió a la Constitución de 1933. Fue aprobada el 12 de julio de 1979 por la Asamblea Constituyente y promulgada un 28 de julio de 1980 por el Presidente Belaúnde Terry. Es una Constitución promotora de los derechos laborales, la más favorable a los trabajadores. El capítulo V, referido al trabajo, consta de 16 artículos y expresa lo siguiente:

Artículo 42, el Estado promueve las condiciones socioeconómicas para eliminar la pobreza asegurando a los habitantes del país la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo, así protege a la población del desempleo y el subempleo. Garantiza los derechos constitucionales de cada trabajador (CPP, 1979)

Artículo 43, indica que es derecho del trabajador una recibir una remuneración justa que le posibilite bienestar material y espiritual y que esta Remuneración mínima debe reajustarse periódicamente. La familia numerosa se beneficia con las asignaciones familiares que deben cumplir las empresas

Artículo 44, establece que una jornada ordinaria no debe pasar de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanal. Asimismo, señala que el trabajador tiene derecho al descanso semanal retribuido, de igual manera, vacaciones anuales remuneradas y CTS, así como gratificaciones y otros beneficios que indique la ley o convenio colectivo.

Artículo 45, la ley protege a la madre trabajadora.

Artículo 46, el Estado promueve la formación académica profesional o técnica de los trabajadores así como que fomenta el progreso cultural.

El Artículo 47, atribuye al Estado la responsabilidad de dictar normas de higiene así como de seguridad laboral para prevenir riesgos propios de cada profesión para proteger la salud corporal y mental del trabajador.

Artículo 48, el trabajador tiene derecho a la estabilidad en su centro de trabajo, únicamente se le podrá despedir por causa justificada que se pueda comprobar (CPP, 1979).

Artículo 49, el empleador debe priorizar el pago de sus trabajadores por sobre cualquier otra obligación.

Artículo 50, según las características de su trabajo, se reconoce al trabajador que presta servicios a domicilio una situación parecida a la del resto de trabajadores.

Artículo 51, los trabajadores tienen derecho a sindicalizarse. Los dirigentes sindicales en cualquiera de sus niveles no pueden ser impedidos de desarrollar sus funciones (CPP, 1979).

Artículo 52, los trabajadores no dependientes también pueden organizarse para defender sus derechos.

Artículo 53, los trabajadores pueden crear su propio banco u otra entidad financiera, el Estado les facilita su creación.

Artículo 54, las convenciones colectivas tienen fuerza de ley si se acuerdan entre trabajadores y empleadores.

Artículo 55, los trabajadores gozan del derecho a huelga.

Artículo 56, es derecho de los trabajadores participar de las ganancias económicas que produce la empresa, e incluso pueden llegar a ser accionistas.

Artículo 57, son irrenunciables los derechos laborales, la Constitución Política los garantiza (CPP, 1979)

Constitución Política del Perú, 1993

La Carta Magna del Perú año 1993 en cuanto a derechos laborales, en su **Artículo 22**, protege y fomenta el empleo e indica que el trabajo es un derecho, pero también, un deber, fomenta el bienestar social y a su vez es un medio de realización personal (CPP, 1993).

El **Artículo 23** protege a la madre, también a quienes tengan menos de 18 años de edad y a los impedidos que realizan determinada labor. El Estado desarrolla políticas públicas y fomenta el empleo promoviendo condiciones que permitan a sus habitantes progresar económica y socialmente. Las relaciones laborales no pueden limitar los derechos que la Constitución del Perú establece, tampoco pueden socavar su dignidad. Ningún trabajador está obligado a trabajar gratis sin su consentimiento.

El **artículo 24**, indica que, el trabajador gozará de un salario justo que le permita mantenerse a sí mismo como a su familia. Disfrutando de bienestar material y subjetivo. Más que cualquier otra obligación del empleador, tienen prioridad, el pago de la remuneración y beneficios sociales. El Estado regula la remuneración mínima vital en coordinación con los representantes gremiales de trabajadores y de empleadores.

El **artículo 25**, establece que la jornada es de 8 horas diarias y 48 por semana, máximamente. El trabajador tiene derecho al descanso cada semana y a las vacaciones anuales remuneradas. La compensación por tiempo de servicios se regula conforme a ley o a través de convenio.

El **artículo 26**, establece tres principios: Las oportunidades son iguales para todos los trabajadores. Los derechos constitucionales son irrenunciables y cuando hay duda, se interpreta la norma favoreciendo al trabajador.

El **artículo 27**, protege al trabajador ante cualquier situación de despido arbitrario.

El **artículo 28**, reconoce su derecho a sindicalizarse, a participar de la negociación colectiva, y a la huelga. Asimismo, el Estado cautela este ejercicio democrático.

En el Artículo 29, el Estado reconoce a los trabajadores el derecho a compartir parte de las ganancias que genera la empresa y propicia diferentes formas de participación en la misma (CPP, 1993)

Leyes que promueven la formalización laboral en el Perú

A. **El Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral**, en concordancia con los artículos 42, 48 y 130 de la Carta Magna, **artículo 1**, garantiza al trabajador acceso a un puesto de trabajo, protegiéndolo del desempleo y el subempleo. En su **artículo 2**, promueve el acceso al empleo masivo y productivo a través de los programas promotores de empleo. Asimismo, combate el desempleo y subempleo, especialmente el que aqueja a los jóvenes. En el título II de este régimen, capítulo I, **artículo 37**, establece que para la prestación de servicios con remuneración y subordinación de por medio se formalizará la relación laboral mediante un contrato por un período no determinado. Este artículo también establece que para obras y servicio el contrato debe ser por escrito.

B. **Régimen laboral especial de la Micro y Pequeña empresa Decreto Legislativo 1086:**

Es el Decreto legislativo que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña empresa y del acceso al empleo decente. Este Decreto es de naturaleza permanente, en su **Artículo 3°** se refiere a los derechos laborales básicos.

Las empresas en general, deben respeto a estos derechos laborales fundamentales. Por consiguiente, están llamados a cumplir lo que sigue conforme al (Decreto 1086, 2008):

1. Descartar todo tipo de trabajo infantil, por lo que debe contemplarse el Código del niño y el adolescente.
2. Los salarios y beneficios de los trabajadores deben estar acorde con las normas legales.
3. No se puede aceptar el trabajo forzado ni encubrir el castigo corporal al trabajador.

4. Ningún motivo es válido para discriminar al trabajador. Tampoco al remunerar, entrenar, capacitar, promocionar, jubilar o despedir a sus trabajadores.
5. Sin interferir en su elección, y afiliación a organizaciones establecidas legalmente.
6. El ámbito laboral debe ser saludable y, además seguro. Todos los trabajadores comprendidos en el régimen laboral privado, que trabajan en las pequeñas y micro empresas, así como a sus empleadores y conductores, están sujetos al Decreto Legislativo 1086, artículo 4. Mientras que, la regulación de derechos y beneficios laborales se encuentran contemplados en los contratos laborales, incluso los celebrados antes del presente Decreto se mantienen vigentes.

En el Artículo 43, este régimen comprende: la remuneración, por la jornada de 8 horas trabajo, el horario de labores y el sobretiempo, así como el descanso semanal, las vacaciones anuales, el descanso por días feriados, y la protección frente al despido no justificado. Asimismo, tienen derecho al seguro complementario por realizar trabajo de riesgo pagado por su empleador de acuerdo a la Ley N° 26790, También tiene derecho a un seguro de vida según el Decreto Legislativo N°688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y modificatorias (Decreto 1086 de 2008)

Conforme al Decreto Legislativo N°892, el trabajador de la pequeña empresa gozará del derecho a beneficiarse de las utilidades de la empresa. Percibirá media remuneración como gratificación por fiestas patrias y también por navidad según la normativa.

En el artículo 45, los trabajadores de microempresas comprendidos en esta Ley gozan del derecho al sueldo mínimo vital.

Asimismo, a través de su Decreto Supremo N°013-2013-Produce (Texto Único Ordenado de la Ley de impulso al desarrollo productivo y al desarrollo empresarial), establece el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de la micro y pequeña empresa.

2.3. Definición de términos.

2.3.1. Trabajador:

Persona que tiene un contrato de trabajo, o relación laboral, celebrado directamente con el empresario. OIT (s.f.).

Trabajador dependiente o asalariado. - Es la persona que a cambio de un pago realiza una labor para su empleador, pudiendo ser este último estatal o particular (INEI, 2018).

2.3.2. Empleador-Patrón:

Es aquella persona que es titular o director de una empresa o negocio que tiene bajo su mando trabajadores remunerados MTPE (2012).

2.3.3. Contrato de trabajo:

Es el compromiso verbal o escrito que asumen el trabajador y quien le da empleo, mediante el cual, el primero, de modo voluntario presta servicios al segundo a cambio de un salario MTPE (2012).

2.3.4. Derecho al trabajo

Está amparado por la Constitución Peruana. El Estado de acuerdo a sus posibilidades desarrolla políticas que permitan a la población acceder a un puesto de trabajo.

Según la Sentencia N° 3330-2004-AA del Tribunal Constitucional año 2004, en su segundo aspecto, este derecho proscribe el despido arbitrario o sin un motivo justificado (Sentencia N°3330 de 2004).

2.3.5. Jornada:

Duración del trabajo diario de los trabajadores. Cabanellas (2006). Mientras que, para Gálvez (2020) es la duración máxima del trabajo diario de una persona.

2.3.6. Remuneración:

Según el Decreto Legislativo N°728, es el dinero o especie que el trabajador recibe a cambio del trabajo realizado (Decreto Legislativo N° 728 de 1991)

2.3.7. Jornada de Trabajo:

Una jornada común de labores comprende 8 horas de trabajo al día o 48 de trabajo por semana máximamente (CPP, 1993, Art. 25).

2.3.8. Planilla de pago:

Registro llevado a cabo por los empleadores en libros, hojas sueltas o microformas con la información de sus trabajadores dentro de las setenta y dos horas de inicio de la prestación laboral. (Decreto Legislativo N° 001 de 1998)

2.3.9. Planilla Electrónica:

Documento que contiene información de una relación laboral existente (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) llevado a través de medios informáticos de la SUNAT, la que contiene información de la empresa y de los trabajadores. (Decreto Legislativo N° 018 de 2007).

2.3.10. Microempresa:

Tiene entre uno (1) y diez (10) trabajadores. Sus ventas de cada año tienen como máximo 150 Unidades Impositivas Tributarias (Ley 28015, 2003).

2.3.11. Pequeña Empresa:

Tiene entre uno (1) a cien (100) trabajadores, sus ventas máximas cada año pueden llegar a 1700 Unidades Impositivas Tributarias (Ley 28015, 2003).

2.3.12. Trabajo en sobretiempo:

Según el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°854, se llama así al tiempo laborado que supera a la jornada de cada día o de la semana (TUO Decreto Legislativo N° 854 de 2002).

2.3.13. Descanso semanal obligatorio:

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 713 por cada semana, el trabajador tiene derecho a descansar 24 horas consecutivas (Decreto Legislativo N° 713 de 1992).

2.3.14. Descanso en días feriados:

De acuerdo a ley todo trabajador tiene derecho a descansar los días feriados y a recibir por estos el pago que le corresponde (Decreto Legislativo N° 713 de 1992).

2.3.15. Descanso vacacional anual:

Gozar de 15 o 30 días de vacaciones según el régimen laboral, es un derecho de todo trabajador al completar un año de servicios ininterrumpidos, debiendo recibir dicha remuneración por adelantado (Decreto Legislativo N° 713 de 1992).

2.3.16. Descanso por maternidad:

Según el Decreto Supremo N° 002-2016-TR, es un derecho de toda mujer trabajadora en gestación, descansar 49 días antes del parto y 49 días después de este (Decreto Supremo N° 002 de 2016).

2.3.17. Seguro Complementario de Trabajo y Riesgo:

Según el Decreto Supremo N°003-98-SA, es un derecho del trabajador que consiste en recibir la cobertura necesaria frente a enfermedad profesional o accidentes en el trabajo, cuando se encuentran regularmente afiliados al seguro social de salud (Decreto Supremo N° 003 de 1998).

2.3.18. Seguro de Salud:

Brinda servicios para prevenir, promocionar, recuperar y cuidar la salud. Los trabajadores del régimen de la Micro empresa están afiliados al Seguro Integral de Salud (SIS). Los trabajadores regidos por el régimen especial de la pequeña empresa y el D. Leg.728 están afiliados al Seguro Social de Salud (Decreto Legislativo N° 008 de 2008).

2.3.19. Seguro de Vida:

Conforme al Decreto Supremo N° 009-2020-TR, se aplica a cada uno de los trabajadores independientemente de su régimen laboral ante accidentes de trabajo, invalidez o muerte natural, este seguro asume la

responsabilidad de protegerlo en algunos casos y en otros de coberturar los gastos de sepelio (Decreto Supremo N°009 de 2020).

2.3.20. Participación en Utilidades:

El Decreto legislativo N° 892, indica que es un beneficio social mediante el cual un porcentaje de las ganancias anuales de una empresa se reparte entre los trabajadores (Decreto legislativo N°892 de 1996).

2.3.21. Compensación Por Tiempo y Servicios (Cts.):

El Decreto Supremo N° 001-97-TR, establece este beneficio social que previene las contingencias ocasionadas por el cese de labores (Decreto Supremo N°001 de 1997).

2.3.22. Gratificaciones por Navidad y Fiestas Patrias:

La Ley N° 27735 lo determina como un beneficio social del trabajador equivalente a su remuneración mínima vital ordinaria, al cual tiene derecho por la celebración de festividades patrias y/o navideñas (Ley N°27735 de 2002).

2.3.23. Asignación familiar:

La Ley N° 25129 establece el Derecho que beneficia al trabajador que tiene uno o más hijos. El empleador deberá otorgarle el equivalente al 10% de su remuneración mínima vital (Ley N°25129 de 1989).

2.3.24. Trabajo nocturno:

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, regula la Jornada comprendida entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m., por la cual deberá recibir el 35% más respecto a su remuneración mínima mensual (TUO Decreto Legislativo N°854 de 1996)

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio

Esta investigación es básica, sustantiva o pura porque sirve para desarrollar investigaciones aplicadas o tecnológicas, es esencial para la ciencia (Ñaupas et al, 2014, p. 91).

3.2. Enfoque

De enfoque cuantitativa, mide las variables de interés a través de un instrumento. Su eficacia se evidencia al recoger datos de las variables previstas (Hernández et al., 2014, pp. 199-200).

De nivel o alcance descriptiva, porque describe, sucesos o fenómenos, contextos o situaciones, es decir, especifica cómo son y cuáles son sus características, comprende a personas, comunidades, procesos u otro fenómeno que es analizado (Hernández et al., 2014).

3.3. Diseño de estudio

Es una investigación **no experimental**, registra información sobre los sujetos, pero, no manipula el entorno de estudio, es decir, se ocupa de la descripción de los fenómenos tal y como son. Su diseño es transeccional porque se realizará en un solo período de tiempo permitiendo establecer hechos, pero no sus causas, (Hernández et al., 2014). Es **simple** porque recoge una muestra de la población meta para obtener información de ella sólo una vez a lo largo del estudio.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

La **población** total es de 76 trabajadores que laboran en 37 grifos de combustibles ubicados tanto en el área rural como urbana, entre los cuales también hay grifos flotantes sobre el río, y estaciones de servicio con gasocentro de GLP, ubicados en el Distrito de Tambopata (OSINERGMIN, 2023), de ambos sexos y de diferentes grupos etarios que representan una población finita, Hernández et al. (2014) y que además se hallan comprendidos en el Decreto Legislativo N°728 y el D. Leg. N°1086, a través del Régimen de la Micro y Pequeña Empresa regulado por el Decreto Supremo N°013-2013 PRODUCE.

3.4.2. Muestra

“Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y es representativo de ésta” (Hernández et al., p. 173). La muestra de la presente investigación está constituida por 40 trabajadores que expenden gasolina y petróleo en grifos de combustibles del área urbana de Puerto Maldonado.

Quince trabajadores se hallan comprendidos en el Régimen Común de la actividad privada, Decreto. Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad laboral. Y seis trabajadores en el Régimen Laboral especial de la Microempresa. Asimismo, diecinueve trabajadores en el régimen de la Pequeña empresa. Decreto Legislativo N°1086 y su Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo

Productivo y al Crecimiento Empresarial (Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE).

Muestra **no probabilística** o dirigida porque es un “subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (Hernández et al., p. 176).

3.4.3. **Ámbito**

En cuanto a su **ámbito** geográfico esta investigación se desarrolló en la ciudad de Puerto Maldonado, Distrito de Tambopata, Provincia del mismo nombre ubicada en Madre de Dios-Perú. Esta región está constituida por tres provincias: Tambopata, Manu y Tahuamanu que en conjunto suman una población demográfica de 109 920 personas en edad de trabajar, del total de su población que alcanza los 179 688 habitantes (INEI, 2021). La mayoría vive en Puerto Maldonado y mayoritariamente provienen de los departamentos de Tacna, Moquegua, Arequipa, Ayacucho, Puno y Cusco, también hay familias provenientes de la costa y de la selva alta en menor porcentaje.

En el año 2018, veintidós mil seiscientos veinte personas se hallaban económicamente inactivas y 26 954 subempleadas (MTPE, 2018). Asimismo, existe un alto índice de desnutrición y anemia infantil, y en tuberculosis pulmonar el Perú se ubica en el segundo puesto entre las naciones de América con la mayor prevalencia de casos, (Ministerio de Salud [MINSA], 2022) violencia de todo tipo y los problemas sociales propios de países subdesarrollados como el nuestro.

3.4.4. Criterio de Inclusión

Se incluyeron en esta investigación trabajadores de ambos sexos que laboran como expendedores de gasolina y petróleo en los grifos establecidos en el distrito de Tambopata, ciudad de Puerto Maldonado, ubicados únicamente en el área urbana que trabajan a cambio de un salario fijo que están comprendidos en el Régimen Común de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad laboral. Asimismo, en el Régimen Laboral especial de la Micro y Pequeña empresa, Decreto Legislativo N°1086 y su Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE). Estos grifos se clasificaron previa consulta en la plataforma del Ministerio de Trabajo, Registro de la Micro y Pequeña Empresa, REMYPE y OSINERGMIN.

Asimismo, que hayan expresado su consentimiento informado y además suscrito el mismo.

3.4.5. Criterio de Exclusión

Se excluyeron de esta investigación trabajadores de ambos sexos que no laboran expendiendo combustibles en grifos formalmente constituidos. Asimismo, se excluyó a todos los trabajadores de grifos ubicados fuera del área urbana de la ciudad de Puerto Maldonado. Lo que significa que en este estudio no participaron los trabajadores de grifos ubicados en el área rural del Distrito de Tambopata o en el Triunfo porque esa zona pertenece a otro distrito.

Asimismo, que no hayan firmado el consentimiento informado.

3.4.6. Muestreo

En esta investigación se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia cuya muestra poblacional es de 40 trabajadores de grifos de combustibles ubicados en el área urbana de Puerto Maldonado que participaron respondiendo las preguntas de la encuesta o instrumento para medir la vulneración de derechos laborales y el cuestionario sociodemográfico presentados.

3.5. Métodos y técnicas

3.5.1. Métodos

Se utilizó el método deductivo porque su lógica va de lo general a lo particular o de la teoría a los datos. Estadísticamente se propone generalizar datos de una muestra representativa a una población, (Hernández et al., 2014).

3.5.2. Técnicas

Las técnicas que se utilizaron son el cuestionario sociodemográfico y la encuesta.

En el cuestionario sociodemográfico se recoge información sobre la edad, sexo, procedencia, grado de instrucción, estado civil, número de hijos, ingreso económico mensual y situación laboral de los participantes.

3.6. Instrumento de Medición

Escala o instrumento para medir la vulneración de derechos laborales.

Para recoger datos se aplicó un Instrumento para medir la vulneración de derechos laborales creado por la autora de la presente investigación y validado por el Magíster Jesús Alberto Alpaca Ruiz y el Doctor Abg. Mauro Betancurt Palomino.

Este instrumento presenta tres dimensiones y tiene 17 preguntas o ítems con tres alternativas en una escala tipo Likert.

3.6.1. Ficha técnica

-“Instrumento para medir la vulneración de derechos laborales”

- **Autora:** Emelina Bright Longa Gallardo

- **Origen:** Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado- Perú.

-**Fuente:** Elaboración propia

-**Administración:** Individual o colectiva

-**Validación:** Juicio de Expertos

- Doctor Abg. Mauro Betancurt Palomino.

- Magíster Abg. Jesús Alberto Alpaca Ruiz

-**Duración de aplicación:** 8 a 15 minutos

-**Aplicación:** Trabajadores del régimen laboral privado N°728 y Régimen especial de la Micro y Pequeña Empresa.

-**Número de Ítems:** 17 contruidos según una escala de tipo Likert, de tres alternativas: SÍ, NO, NO SÉ.

-**Dimensiones:**

Derechos laborales del Régimen común de la actividad privada

Indicadores: Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16 y 17

Derechos laborales del Régimen laboral especial de la Micro Empresa

Indicadores: Ítems 1,2,3,4,6,7,8,10,11,13,15

Derechos laborales del régimen laboral especial de la pequeña empresa,

Indicadores: Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,13,14,15,16 y 17

3.6.2. Tratamiento de los datos.

Una vez recolectados los datos de esta investigación, se analizaron empleando el software IBM SPSS 22, y se elaboraron las tablas y gráficos para una mejor comprensión y descripción de los resultados de la misma.

3.7. Confiabilidad del Instrumento

“La confiabilidad o fiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la muestra o casos” (Hernández et al., 2014).

Es la capacidad que tiene un instrumento de hacer una medición real de una variable, así como la consistencia o estabilidad de la medición. La escala de 0,70 a 0,89 representa una CONFIABILIDAD ALTA. (Córdova, p. 120).

Instrumento	N° de Items	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados
Instrumento para medir la vulneración de derechos laborales.	17	,804	,811

3.8. Consideraciones éticas

Para iniciar la recolección de datos se solicitó a cada participante su consentimiento informado, como tesista asumí el compromiso de guardar la confidencialidad durante el procesamiento y después de la recogida de estos datos obtenidos para el estudio, lo que, se cumplió cabalmente con las recomendaciones éticas pertinentes.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En esta investigación participaron 40 trabajadores de grifos de combustibles, ubicados únicamente en el área urbana de Puerto Maldonado. Los datos se recolectaron en el mes de octubre de 2023. Como instrumentos de recolección se utilizó el instrumento para medir la vulneración de derechos laborales con diecisiete preguntas y un cuestionario sociodemográfico.

RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL

Identificar los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023.

Tabla 1: De “Derechos laborales de los trabajadores en grifos de combustibles vulnerados por sus empleadores en Puerto Maldonado, 2023”: Pregunta 01 ¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa?

1. ¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	18	45,0	45,0
	NO	22	55,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla N°1 evidencia que dieciocho trabajadores que representan el 45% de la muestra, han sido formalizados o ingresados por su empleador en la planilla de registro de los trabajadores del sistema de la SUNAT y 55% de los trabajadores no están formalizados o ingresados en esa planilla.

Tabla 2: Pregunta 02 ¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?

2. ¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	33	82,5	82,5
	NO	7	17,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla N°2, evidencia que treinta y tres trabajadores que representan el 82.5% de la muestra, reciben la Remuneración Mínima Vital o perciben una remuneración mayor; solo un 17.5% recibe un monto inferior a la RMV.

Tabla 3: Pregunta 03 ¿Su empleador respeta la jornada laboral de 8 horas?

3. ¿Su empleador respeta la jornada laboral de 8 horas?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	15	37,5	37,5
	NO	25	62,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°3, evidencia que a quince trabajadores que representan el 37.5% se les respeta la jornada laboral de 8 horas, mientras que, a veinticinco trabajadores que representan el 62.5%, su empleador les hace trabajar doce horas diarias, cuatro horas extras que son parcialmente pagadas, en otros casos sólo se les reconoce algunas horas extras y en el peor de los casos se ignora el sobretiempo trabajado y no se les remunera.

Tabla 4: Pregunta 04 ¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?

4. ¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	13	32,5	32,5
	NO	27	67,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°4, indica que a trece trabajadores que representan el 32.5%, su empleador les remunera el sobretiempo trabajado; mientras que a veintisiete que representan el 67.5%, su empleador vulnera sus derechos al no remunerarles las horas extras o sobretiempo trabajado o también por reconocer sólo algunas horas.

Tabla 5: *Pregunta 5 ¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital?*

5. ¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	2,5	2,5
	NO	10	25,0	27,5
	NO SE	29	72,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°5 evidencia que solo un trabajador que representa al 2.5% su empleador cumple con otorgarle una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital por trabajar en horario nocturno, a diez trabajadores que representan al 25.0% su empleador vulnera sus derechos al no otorgarles la bonificación nocturna, mientras que, de un 72.5%, veintinueve trabajadores no saben si el empleador otorga dicha bonificación porque solo trabajan en el día; y, a los seis restantes, no les corresponde este derecho por pertenecer al régimen de la Microempresa.

Tabla 6: *Pregunta 6 ¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?*

6. ¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	27	67,5	67,5
	NO	13	32,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°06, revela que a veintisiete trabajadores que equivalen al 67.5% la empresa les otorga un día de descanso semanal remunerado, mientras

que, a trece trabajadores que representan al 32.5%, se vulnera sus derechos al no otorgarles ese día de descanso semanal.

Tabla 7: Pregunta 07 ¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?

7. ¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	18	45,0	45,0
	NO	15	37,5	82,5
	NO SE	7	17,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°7, evidencia que a dieciocho trabajadores que representan al 45% de la muestra, se les retribuyen un salario extra cuando se le convoca a trabajar un día de descanso semanal; quince trabajadores que representan al 37.5% se les vulnera sus derechos al no darles su retribución. Y solo siete trabajadores que equivalen a 17,5% no saben porque no han trabajado ninguna vez durante su descanso semanal.

Tabla 8: Pregunta 08 ¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?

8. ¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	18	45,0	45,0
	NO	21	52,5	97,5
	NO SE	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°8, evidencia que a dieciocho trabajadores que representan el 45% de la muestra, sus empleadores les retribuyen por trabajar los días feriados, al 52,5%, se les vulnera sus derechos laborales al no retribuirles un salario extra por trabajar en un día feriado. Y solo un trabajador señala que no hubo feriado durante el tiempo que estuvo laborando.

Tabla 9: Pregunta 09 ¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?

9.- ¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	16	40,0	40,0
	NO	15	37,5	77,5
	NO SE	9	22,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°9, revela que dieciséis trabajadores que representan el 40%, el empleador cumple con entregar gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad, aunque el monto sea menor al establecido por Ley. A quince que representan al 37.5%, sus empleadores vulneran sus derechos al no cumplir; y, nueve que representan el 22.5% no saben por estar poco tiempo en el trabajo y porque el régimen laboral al que pertenecen, exonera a la empresa de dicha obligación.

Tabla 10: Pregunta 10 ¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?

10.- ¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	9	22,5	22,5
	NO	8	20,0	42,5
	NO SE	23	57,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°10: A Nueve trabajadores que representan el 22.5%, sus empleadores sí cumplen con otorgarles vacaciones anuales remuneradas; a ocho que equivalen al 20.0% sus empleadores vulneran sus derechos y veintitres que representan el 57.5%, no saben porque aún les falta varios meses para completar un año de servicios.

Tabla 11: Pregunta 11 ¿Su empleador respeta el descanso pre y pos natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad?

11.- ¿Su empleador respeta el descanso pre y pos natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad?				
--	--	--	--	--

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	2	5,0	5,0
	NO	4	10,0	15,0
	NO SE	34	85,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°11, evidencia que dos trabajadores que representan al 5%, gozan de su derecho al descanso pre y pos natal y otros derechos propios de la maternidad o paternidad; cuatro que equivalen al 10%, no gozan de este derecho; y treinta y cuatro que equivalen al 85% no saben porque aún no son padres de familia o no tienen hijos bebés.

Tabla 12: Pregunta 12 ¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?

12.- ¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	3	7,5	7,5
	NO	6	15,0	22,5
	NO SE	31	77,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°12 tres trabajadores que representan el 7.5% reciben el beneficio social de asignación familiar; seis que representan el 15.0%, no reciben este beneficio; treinta y uno trabajadores que representan el 77.5%, no saben porque aún no tienen hijos o son mayores de edad y porque el régimen laboral al que pertenecen, exonera a la empresa de dicha obligación.

Tabla 13: Pregunta 13 ¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?

13.- ¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	29	72,5	72,5
	NO	11	27,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 13, veintinueve que equivale al 72.5% de trabajadores, están inscritos en un seguro de salud; once trabajadores que representan al 27.5% no están afiliados en ningún seguro de salud.

Tabla 14: Pregunta 14 ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?

14.- ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	10,0	10,0
	NO	29	72,5	82,5
	NO SE	7	17,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°14, revela que el 10.0% de trabajadores indican contar con un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, al 72.5 % de trabajadores se les vulnera sus derechos laborales al no tener un seguro complementario de trabajo de riesgo y un 17,5% no saben o el régimen laboral al que pertenecen, exonera a la empresa de dicha obligación.

Tabla 15: Pregunta 15 ¿Su empleador ha contratado para Ud., un seguro de vida ley?

15.- ¿Su empleador ha contratado para Ud., un seguro de vida ley?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	18	45,0	45,0
	NO	22	55,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla N° 15, evidencia que dieciocho trabajadores que representan el 45%, sí tienen un seguro de vida ley, el 55% se les vulnera sus derechos laborales al no tener seguro de vida ley.

Tabla 16: Pregunta 16 ¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?

16.- ¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	2,5	2,5
	NO	13	32,5	35,0
	NO SE	26	65,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°16, evidencia que un trabajador que representa el 2.5%, recibe una parte de las ganancias anuales que produce la empresa; trece trabajadores que equivalen al 32.5% no reciben ningún porcentaje de esas utilidades; veintiséis trabajadores que representan el 65.0%, no saben porque llevan trabajando pocos meses y aún falta para que concluya el año 2023 o porque el régimen laboral al que pertenecen, exonera a la empresa de dicha obligación.

Tabla 17: Pregunta 17 ¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?

17.-¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	15	37,5	37,5
	NO	19	47,5	85,0
	NO SE	6	15,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°17, revela que a quince trabajadores que representan el 37,5% de la muestra, sus empleadores contemplan la CTS por hallarse formalizados en planilla; mientras que, 19 representados por el 47.5%, su empleador vulnera sus derechos al no formalizarlos en planilla. Mientras que, un 15.0% representado por seis trabajadores la ley exonera a la micro empresa en el cumplimiento del derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios. Siempre y cuando el trabajador haya ingresado a laborar después de que la microempresa se inscribió en Remype.

RESULTADOS DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Resultados del Objetivo Específico 01:

A. Describir la predominancia de derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023.

Tabla 18. DERECHOS LABORALES MÁS VULNERADOS Distribución de la predominancia de derechos laborales vulnerados por los empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado.

ITEMS DEL INSTRUMENTO	DERECHOS LABORALES MÁS VULNERADOS	PORCENTAJE TRABAJADORES AFECTADOS
14.-	Derecho al seguro complementario de trabajo de riesgo.	72,5%
4.-	Derecho a remuneración por el sobretiempo trabajado	67,5 %
3.	Derecho a la jornada laboral de 8 horas	62,5%
1.-	Derecho del trabajador a ser formalizado o ingresado en planilla	55,0%
15.-	Derecho del trabajador a un seguro de vida ley	55,0%
8.-	Derecho a retribución adicional por trabajar en un día feriado	52,5%
17.-	Derecho del trabajador a la compensación por tiempo de servicios CTS.	47,5%

Fuente: Elaboración propia

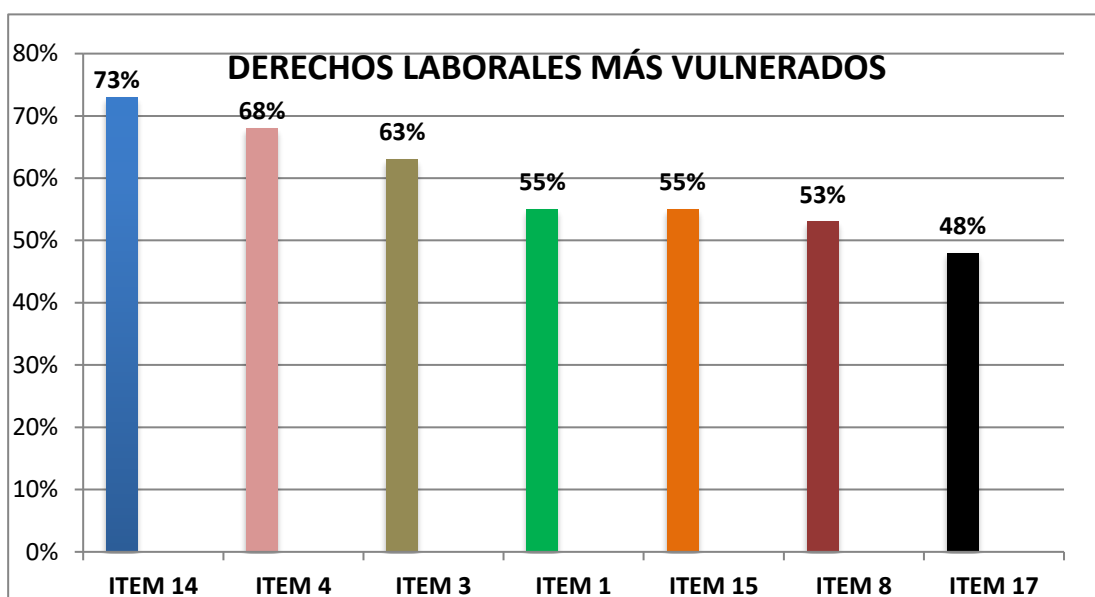
La tabla N°18, evidencia los siete derechos más vulnerados por los empleadores propietarios de grifos de combustible de Puerto Maldonado 2023. Ocupa el 1er. lugar la vulneración del derecho al seguro complementario de trabajo de riesgo, que alcanza un 72,5% de la muestra. El 2do. lugar es la vulneración del derecho a una retribución por el sobretiempo trabajado, afecta al 67.5% de trabajadores que no reciben esta retribución y, en otros casos, se les retribuye solo algunas horas extras, pese a que el sobretiempo de trabajo se produce todos los días.

En 3er. lugar entre los derechos más vulnerados está el desacato a la jornada laboral de 8 horas que en casi todos los grifos se extiende a doce horas diarias y que afecta a un 62,5% de los trabajadores.

En 4to. lugar, se ubican dos derechos con similar porcentaje: la vulneración al derecho laboral de ingreso a planilla afecta al 55% de trabajadores que en una empresa formal laboran en condición de informales y el seguro de vida ley que también afecta al 55% de la muestra de trabajadores al privarles de su derecho. En 5to. lugar, la vulneración de su derecho a recibir una retribución adicional por trabajar los días feriados afecta al 52.5% de trabajadores. Y en 6to. lugar la vulneración a recibir su compensación por tiempo de servicios CTS que afecta al 47.5% de trabajadores

Los resultados generales, evidencian que todos los derechos laborales son vulnerados por los empleadores o empresas propietarias de grifos de combustibles de Puerto Maldonado, unos más que otros, en el año 2023. En esta tabla se han expuesto únicamente los derechos que presentan los mayores porcentajes de trabajadores vulnerados en sus derechos laborales.

Gráfico 1: Derechos Laborales más vulnerados



Elaboración propia

Resultados del Objetivo Específico 02:

B. Describir cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según régimen laboral de la actividad privada N°728.

Tabla 19: Rég. 728, pregunta 01 ¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa?

Distribución de derechos laborales vulnerados por los empleadores, en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, según Régimen Común de la Actividad Privada 728.

1. ¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	5	33,3	33,3
	NO	10	66,7	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla N°19, evidencia que de quince trabajadores comprendidos en el Régimen del Decreto Legislativo N°728, cinco de ellos que representan el 33.3% de la muestra, han sido formalizados por su empleador en planilla y diez trabajadores que representan el 66.7%, no están formalizados.

Tabla 20: Rég. 728, pregunta 02 ¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?

2. ¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	14	93,3	93,3
	NO	1	6,7	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla N°20, evidencia que de catorce trabajadores comprendidos en el Régimen del Decreto Legislativo N°728 y que representan el 93,3% de la muestra, reciben la Remuneración Mínima Vital. Mientras que un trabajador representado por el 6,7% de la muestra recibe una remuneración inferior a la señalada por ley.

Tabla 21: Reg.728, pregunta 03 ¿Su empleador respeta la jornada laboral de 8 horas?

3. ¿Su empleador respeta la jornada laboral de 8 horas?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	2	13,3	13,3
	NO	13	86,7	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°21, evidencia que de quince trabajadores comprendidos en el Régimen del Decreto Legislativo N°728, dos trabajadores que equivalen al 13.3% se les respeta la jornada laboral de 8 horas; mientras que, a 13 trabajadores, es decir, al 86,7%, su empleador les ha establecido una jornada de 8 horas, más cuatro de sobretiempo como jornada regular.

Tabla 22: Reg.728, pregunta 04 ¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?

4. ¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	26,7	26,7
	NO	11	73,3	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°22, indica que de quince trabajadores comprendidos en el Régimen del Decreto Legislativo N°728, participantes en esta investigación, a cuatro, es decir, al 26.7%, su empleador les remunera el sobretiempo trabajado; mientras que a once que representan al 73.3%, su empleador no les remunera sobretiempo trabajado o la retribución es inadecuada.

Tabla 23: Reg. 728, pregunta 05 ¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital?

5. ¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO	2	13,3	13,3

NO SE	13	86,7	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°23, evidencia que a dos trabajadores que representan el 13,3% su empleador no les otorga la bonificación nocturna, mientras que, trece que representan al 86.7%, no saben si el empleador otorgará dicha bonificación porque sólo trabajan en el día.

Tabla 24: Rég.728, pregunta 6 ¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?

6. ¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	12	80,0	80,0
	NO	3	20,0	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°24, revela que a doce trabajadores que equivalen al 80% les otorgan un día de descanso semanal remunerado, mientras que, a tres trabajadores que equivalen al 20%, la empresa no les otorga ese día de descanso semanal.

Tabla 25: Rég.728, pregunta 7: ¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?

7. ¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	5	33,3	33,3
	NO	6	40,0	73,3
	NO SE	4	26,7	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°25, evidencia que de quince trabajadores comprendidos en el Régimen del Decreto Legislativo N°728, a cinco trabajadores que representan el 33.3% de la muestra, la empresa les retribuye un salario extra por trabajar un día de descanso semanal; a seis trabajadores que representan el 40.0% no les retribuyen nada. Y solo cuatro trabajadores que

equivalen a 26.7% no saben porque no han trabajado ninguna vez durante su descanso semanal.

Tabla 26: Rég.728, pregunta 8: ¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?

8.- ¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	5	33,3	33,3
	NO	9	60,0	93,3
	NO SE	1	6,7	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°26, evidencia que de quince trabajadores comprendidos en el Régimen del Decreto Legislativo N°728, a cinco trabajadores que representan el 33,3% de la muestra, su empleador les retribuye un salario extra por trabajar en un día feriado; a 9 trabajadores que representan el 60,0 % la empresa no les retribuye y 1 trabajador que representa el 6,7% no sabe porque durante el tiempo laborado no hubo algún feriado.

Tabla 27: Rég.728, pregunta 9 ¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?

9.- ¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	6	40,0	40,0
	NO	6	40,0	80,0
	NO SE	3	20,0	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°27, revela que seis trabajadores que representan el 40%, reciben gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad, aunque el monto sea menor al establecido por ley. A seis que equivalen al 40%, su empleador les vulnera este derecho; y, tres que representan el 20% no saben por ser recién ingresados a la empresa.

Tabla 28: Reg.728, pregunta 10 ¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?

10.-¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	3	20,0	20,0
	NO	3	20,0	40,0
	NO SE	9	60,0	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°28, evidencia que a tres trabajadores que representan el 20%, su empleador sí cumple con otorgarles vacaciones anuales remuneradas; a tres que equivalen al 20.0%, su empleador no les cumple y nueve que representan el 60,0%, no saben porque llevan pocos meses trabajando en la empresa.

Tabla 29: Rég.728, pregunta 11 ¿Su empleador respeta el descanso pre y pos natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad?

11. ¿Su empleador respeta el descanso pre y pos natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO	1	6,7	6,7
	NO SE	14	93,3	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°29, evidencia que a una trabajadora que representa el 6,7% no le otorgó su empleador el descanso pre y pos natal, mientras que a catorce trabajadores que representan al 93,3%, no saben porque aún no tienen pareja o no tienen hijos bebés.

Tabla 30: Reg.728, pregunta 12 ¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?

12.- ¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	6,7	6,7
	NO	6	40,0	46,7
	NO SE	8	53,3	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°30, revela que un trabajador que representan el 6.7% reciben el beneficio social de asignación familiar; seis que representan el 40.0%, no reciben este beneficio; ocho trabajadores que representan el 53.3%, no saben porque aún no tienen hijos, sus hijos son mayores de edad o son independientes.

Tabla 31: Rég.728, pregunta 13 ¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?

13.-¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	9	60,0	60,0
	NO	6	40,0	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 31, revela que nueve trabajadores que representan el 60%, están inscritos en un seguro social; seis trabajadores que representan al 40%, se les vulnera sus derechos por no estar afiliados en ningún seguro social de salud.

Tabla 32: Rég.728, pregunta 14 ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?

14. ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	6,7	6,7
	NO	14	93,3	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°32, revela que 1 trabajador manifiesta contar con un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, catorce trabajadores comprendidos en el Régimen del Decreto Legislativo N°728, el 93,3 %, no tiene un seguro complementario de trabajo de riesgo

Tabla 33: Reg.728, pregunta15 ¿Su empleador ha contratado para Ud., un seguro de vida ley?

15.-¿Su empleador ha contratado para Ud., un seguro de vida ley?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	5	33,3	33,3
	NO	10	66,7	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°33: Evidencia que cinco trabajadores que representan el 33,3%, cuentan con un seguro de vida ley; mientras que diez trabajadores que representan el 66,7%, los empleadores vulneran el derecho de los trabajadores al no contratar este seguro.

Tabla 34: Reg.728, pregunta 16 ¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?

16.-¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	6,7	6,7
	NO	4	26,7	33,3
	NO SE	10	66,7	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°34, Evidencia que de quince trabajadores comprendidos en el Régimen del Decreto Legislativo N°728, un trabajador que representan el 6.7%, recibe un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa; cuatro trabajadores que equivalen al 26.7% no reciben ningún porcentaje de esas utilidades; diez trabajadores que representan el 66,7%, no saben porque recién han ingresado a la empresa y aún falta para que concluya el año 2023.

Tabla 35: Rég.728, pregunta 17 ¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?

17.-¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?				
---	--	--	--	--

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	5	33,3	33,3
	NO	10	66,7	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°35, Revela que de quince trabajadores comprendidos en el Régimen del Decreto Legislativo N°728, a cinco trabajadores que representan el 33.3%, su empleador contempla la compensación por tiempo de servicios CTS; mientras que, a diez que representan el 66,7%, el empleador no contempla la compensación por tiempo de servicios porque no están en planilla.

Resultados del Objetivo Específico 03:

C. Describir cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores, en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según régimen laboral especial de la pequeña empresa.

Tabla 36: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 1 ¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa? Distribución de derechos laborales vulnerados por sus empleadores, en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, según Régimen de la pequeña empresa.

1. ¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	10	52,6	52,6
	NO	9	47,4	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°36, indica que de diecinueve trabajadores comprendidos en el Régimen de la pequeña empresa, a diez que representan el 52,6%, los empleadores han formalizado su ingreso a la empresa, mientras que, a nueve que representan el 47,4%, se les vulnera su derecho al no ingresarlos a planilla.

Tabla 37: Rég. Especial Pequeña Empresa, pregunta 2 ¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?

Distribución de derechos laborales vulnerados por los empleadores, en grifos de combustibles, según Régimen de la pequeña empresa.

2. ¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	14	73,7	73,7
	NO	5	26,3	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 37, evidencia que al 73.7% de trabajadores se les paga la Remuneración Mínima Vital. Mientras que a 5 trabajadores representados por el 26.3% reciben una remuneración inferior a la Remuneración Mínima Vital de 1025 soles.

Tabla 38: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 3 ¿Su empleador respeta la jornada laboral de 8 horas? Distribución de derechos laborales vulnerados por sus empleadores, en grifos de combustibles, según Régimen de la pequeña empresa.

3. ¿Su empleador respeta la jornada laboral de 8 horas?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	10	52,6	52,6
	NO	9	47,4	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 38, revela que a diez trabajadores que representan al 52,6% se les respeta la jornada laboral de 8 horas, mientras que, a nueve trabajadores que representan el 47.4 % se les vulnera ese derecho.

Tabla 39: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 4 ¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?

Distribución de derechos laborales de los trabajadores vulnerados por sus empleadores, en grifos de combustibles, según Régimen de la pequeña empresa.

4. ¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	7	36,8	36 ,8
	NO	12	63,2	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 39, evidencia que a siete trabajadores que representan el 36.8%, les retribuyen el sobretiempo trabajado, mientras que, a doce trabajadores que representan el 63.2% se les vulnera este derecho al no remunerar sus horas extras de trabajo o al reconocer el pago solo de algunas horas.

Tabla 40: Rég. Especial Pequeña Empresa, pregunta 05 ¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital?

5. ¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	5,3	5,3
	NO	8	42,1	47,4
	NO SE	10	52,6	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 40, revela que un trabajador que representa el 5.3% su empleador cumple con otorgarle una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital, mientras que 8 trabajadores que representan el 42.1%, su empleador vulnera este derecho al no otorgar la sobretasa adicional por trabajar en horario nocturno y diez trabajadores que representan al 52.6%, no saben porque solo laboran en el horario diurno.

Tabla 41: Rég. Especial Pequeña Empresa, pregunta 6 ¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?

6. ¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	11	57,9	57,9
	NO	8	42,1	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 41, indica que once trabajadores que representan al 57,9%, sus empleadores les otorgan un día de descanso semanal remunerado, pero a ocho que representan el 42,1% se les vulnera este derecho.

Tabla 42: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 7 ¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?

7.¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	9	47,4	47,4
	NO	8	42,1	89,5
	NO SE	2	10,5	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 42, evidencia que a 9 trabajadores que representan el 47.4%, la empresa sí les retribuye por trabajar en su día de descanso semanal, mientras que, a ocho trabajadores no se les retribuye. Dos trabajadores no saben porque no han laborado algún día durante su descanso semanal.

Tabla 43: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 8 ¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?

8. ¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	10	52,6	52,6
	NO	9	47,4	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 43, a diez trabajadores que representan el 52,6%, sus empleadores les retribuyen por trabajar en un día feriado, mientras que, a nueve que representan al 47,4%, no.

Tabla 44: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 9 ¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?

9.- ¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	10	52,6	52,6
	NO	9	47,4	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 44, se indica que 10 trabajadores que representan al 52,6%, sus empleadores les otorgan gratificaciones por fiestas patrias o navidad y a nueve trabajadores que representan el 47,4 %, se les vulnera este derecho.

Tabla 45: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 10 ¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?

10.- ¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	21,1	21,1
	NO	3	15,8	36,8
	NO SE	12	63,2	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 45, cuatro trabajadores que representan al 21.1% sus empleadores les otorgan vacaciones anuales remuneradas, sin embargo a tres que representan el 15.8%, los empleadores les vulneran este derecho y doce que representan al 63.2%, no saben porque son nuevos en la empresa o porque aún no cumplen un año de servicios.

Tabla 46: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 11 ¿Su empleador respeta el descanso pre y pos natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad?

11.-¿Su empleador respeta el descanso pre y pos natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	5,3	5,3
	NO	2	10,5	15,8
	NO SE	16	84,2	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 46, evidencia que una trabajadora que representa al 5.3%, goza del descanso pre y posnatal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad; dos trabajadoras que representan al 10.5%, no gozan de este derecho y dieciséis trabajadores que representan el 84.2% no saben porque aún no son padres de familia o no tienen hijos recién nacidos.

Tabla 47: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 12 ¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?

12.- ¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	2	10,5	10,5
	NO SE	17	89,5	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 47, el régimen laboral de la pequeña empresa al que pertenecen los trabajadores exonera a la empresa de dicha obligación. Solo dos trabajadores reconocen que su empleador les ha otorgado un salario extra por este derecho.

Tabla 48: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 13 ¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?

13.-¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	15	78,9	78,9
	NO	4	21,1	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 48, se evidencia que 15 trabajadores que representan al 78.9% están inscritos en algún seguro de salud y cuatro trabajadores que representan al 21,1%, no se hallan afiliados en ningún seguro de salud.

Tabla 49: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 14 ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?

14.-¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	3	15,8	15,8
	NO	15	78,9	94,7
	NO SE	1	5,3	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 49, revela que a 3 trabajadores del Régimen de la pequeña empresa que representan el 15.8% su empleador ha contratado un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, un 78.9%, se les vulnera su derecho a un seguro complementario de trabajo de riesgo.

Tabla 50: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 15 ¿Su empleador ha contratado para Ud, un seguro de vida ley?

15. ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro de Vida Ley?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	10	52,6	52,6
	NO	9	47,4	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 50, evidencia que diez trabajadores que representan el 52,6%, sus empleadores les han contratado un seguro de vida ley y, a 9 que representan el 47,4%, no.

Tabla 51: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 16 ¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?

16.-¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO	9	47,4	47,4
	NO SE	10	52,6	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 51, indica que nueve trabajadores que representan el 47,4%, sus empleadores no les entregan un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa y, diez trabajadores que representan un 52,6% no saben porque llevan poco tiempo trabajando o todavía no han concluido un año de labores de la empresa.

Tabla 52: Rég.Especial Pequeña Empresa, pregunta 17 ¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?

17.-¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	10	52,6	52,6
	NO	9	47,4	100,0
	Total	19	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°52, Revela que a diez trabajadores que representan el 52.6%, sus empleadores sí les cumplen con la compensación por tiempo de servicios; mientras que, a nueve que representan el 47.4%, se les vulnera este derecho al no estar en planilla, no gozan de compensación por tiempo de servicios.

Resultados del Objetivo Específico 04:

D. Describir cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores, en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según régimen laboral especial de la Micro empresa.

Tabla 53: Rég. Especial Micro Empresa, Pregunta 1 ¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa?

Distribución de derechos laborales de los trabajadores vulnerados por sus empleadores, en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, según Régimen de la microempresa

1. ¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	3	50,0	50,0
	NO	3	50,0	100,0
	Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 53, revela que tres trabajadores que representan al 50% se hallan formalizados en planilla y se vulnera el derecho del otro 50%, que no está en planilla.

Tabla 54: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 2 ¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?

2. ¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	5	83,3	83,3
	NO	1	16,7	100,0
	Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 54, evidencia que cinco trabajadores que representan al 83.3%, reciben una Remuneración Mínima Vital; y uno que representa al 16,7%, su empleador no cumple con el monto de dicha remuneración.

Tabla 55: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 3 ¿Su empleador respeta la jornada laboral de 8 horas?

3. ¿Su empleador respeta la jornada laboral de ocho horas?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	3	50,0	50,0
	NO	3	50,0	100,0
	Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 55, evidencia que tres trabajadores que representan al 50%, los empleadores les respetan su jornada laboral de ocho horas, mientras que, al otro 50%, se les vulnera este derecho.

Tabla 56: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 4 ¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?

4. ¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	2	33,3	33,3
	NO	4	66,7	100,0
	Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 56, evidencia que a dos trabajadores que representan el 33.3%, les remuneran el sobretiempo, y a cuatro que representan el 66.7%, le vulneran ese derecho al no retribuirles su sobretiempo.

Tabla 57: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 5 ¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital?

5. ¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO SE	6	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 57, indica que el régimen laboral de la Microempresa al que pertenecen los seis trabajadores que representan el 100%, exonera a la empresa de dicha obligación.

Tabla 58: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 6 ¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?

6. ¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	66,7	66,7
	NO	2	33,3	100,0
	Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 58, indica que a cuatro trabajadores que representan el 66,7%, sus empleadores les otorgan un día de descanso semanal remunerado. Y al 33,3% de trabajadores no se les otorga.

Tabla 59: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 7 ¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?

7. ¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	66,7	66,7
	NO	1	16,7	83,3
	NO SE	1	16,7	100,0
	Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 59, indica que a cuatro trabajadores que representan el 66.7%, se les retribuye por trabajar en su día de descanso semanal y a uno que representa el 16.7%, no se le retribuye, mientras que, uno no sabe porque no ha trabajado en su día de descanso semanal.

Tabla 60: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 8 ¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?

8. ¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	3	50,0	50,0
	NO	3	50,0	100,0
	Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 60, revela que tres trabajadores que representan el 50%, sus empleadores les retribuyen por trabajar en un día feriado. Mientras que, al 50% restante, no les retribuyen.

Tabla 61: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 9 ¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?

9. ¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO SE	6	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 61, indica que el régimen laboral de la Microempresa al que pertenecen los seis trabajadores que representan el 100%, la empresa está exonerada de otorgar gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad.

Tabla 62: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 10 ¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?

10. ¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	2	33,3	33,3
	NO	2	33,3	66,7
	NO SE	2	33,3	100,0
	Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 62, evidencia que a dos trabajadores que representan el 33.3%, la empresa les otorga vacaciones anuales remuneradas; a un similar porcentaje, sus empleadores no le retribuyen por derecho a vacaciones anuales y un 33.3%, no saben porque llevan pocos meses en la empresa.

Tabla 63: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 11 ¿Su empleador respeta el descanso pre y post natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad?

11. ¿Su empleador respeta el descanso pre y pos natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad ?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	16,7	16,7
	NO	1	16,7	33,3
	NO SE	4	66,7	100,0
	Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 63, indica que a un trabajador que representa el 16.7% se le ha respetado su derecho al descanso pre y pos natal. A un trabajador que representa el 16.7% su empleador no respeta su derecho al descanso pre y postnatal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad. Mientras que, 4 trabajadores que representan el 66,7%, no saben porque no son padres de familia o no tienen bebés recién nacidos.

Tabla 64: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 12 ¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?

12. ¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO SE	6	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 64, indica que el régimen laboral de la Microempresa al que pertenecen los seis trabajadores que representan el 100%, su empresa esta exonerada de otorgar asignación familiar.

Tabla 65: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 13 ¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?

13. ¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	5	83,3	83,3
	NO	1	16,7	100,0
	Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 65, evidencia que cinco trabajadores que representan el 83.3% su empleador les ha afiliado en el seguro integral de salud y a uno que representa el 16.7%, no.

Tabla 66: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 14 ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?

14. ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO SE	6	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 66 indica que el régimen laboral de la Microempresa al que pertenecen los seis trabajadores que representan el 100%, exonera a la empresa de otorgar un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

Tabla 67: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 15 ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro de Vida Ley?

15. ¿ Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro de Vida Ley?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SI	3	50,0	50,0
	NO	3	50,0	100,0
	Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 67, revela que tres trabajadores que representan al 50% sus empleadores les han contratado un seguro de vida ley y al otro 50%, no.

Tabla 68: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 16 ¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?

16. ¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO SE	6	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 68 indica que el régimen laboral de la Microempresa al que pertenecen los seis trabajadores que representan el 100%, exonera a la empresa de otorgar utilidades a sus trabajadores.

Tabla 69: Rég. Especial Micro Empresa, pregunta 17 ¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?

17. ¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NO SE	6	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

La tabla 69 indica que el régimen laboral de la Microempresa al que pertenecen los seis trabajadores que representan el 100%, exonera a la empresa de otorgar compensación por tiempo de Servicios.

Resultados del Objetivo Específico 05:

E. OBJETIVO ESPECÍFICO 05: Describir la estadística sociodemográfica de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según edad, sexo, procedencia, grado de instrucción, estado civil, número de hijos, situación laboral e ingreso económico mensual.

Tabla 70:: EDAD

Distribución de trabajadores en grifos de combustibles, según edad

EDAD				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 27 años	23	57,5	57,5
	28 a 37 años	8	20,0	77,5
	38 a 47 años	4	10,0	87,5
	48 a 57 años	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

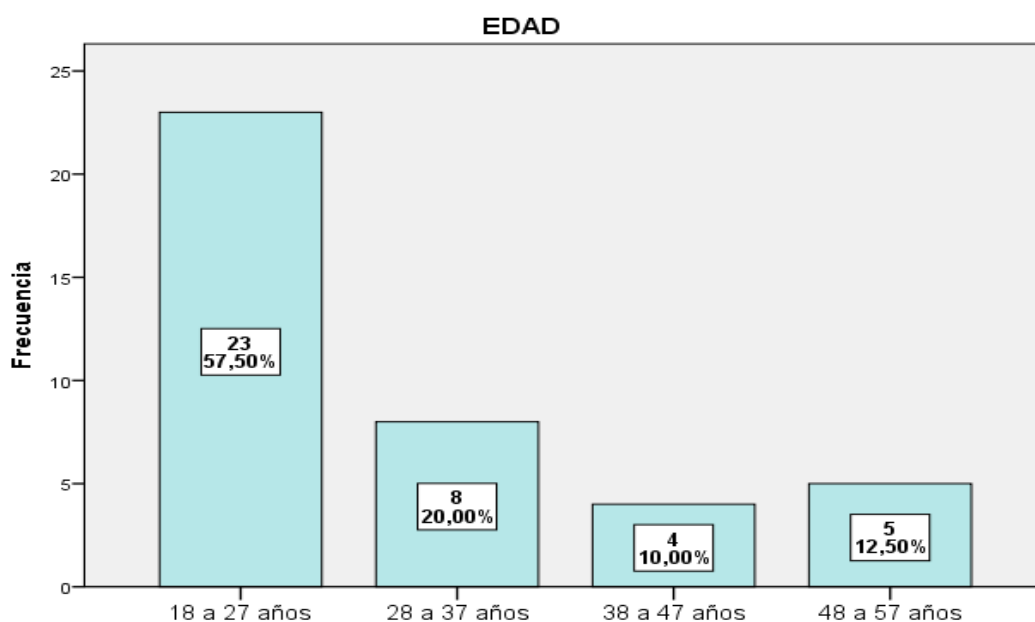


Gráfico 2: Edad
Elaboración propia

La tabla 70 y el gráfico 02, revela que el 57.5% de trabajadores de grifos, se hallan entre los 18 a 27 años, seguido de los comprendidos entre los 28 a 37 años de edad que representan al 20%, son los grupos etarios más numerosos en esta investigación, 4 trabajadores que se ubican entre los 38

y 47 años representan al 10% y 5 que equivalen al 12.5% se ubican entre los 48 a 57 años de edad.

Tabla 71: SEXO

Distribución de trabajadores en grifos de combustibles, según sexo:

SEXO				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	FEMENINO	18	45,0	45,0
	MASCULINO	22	55,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

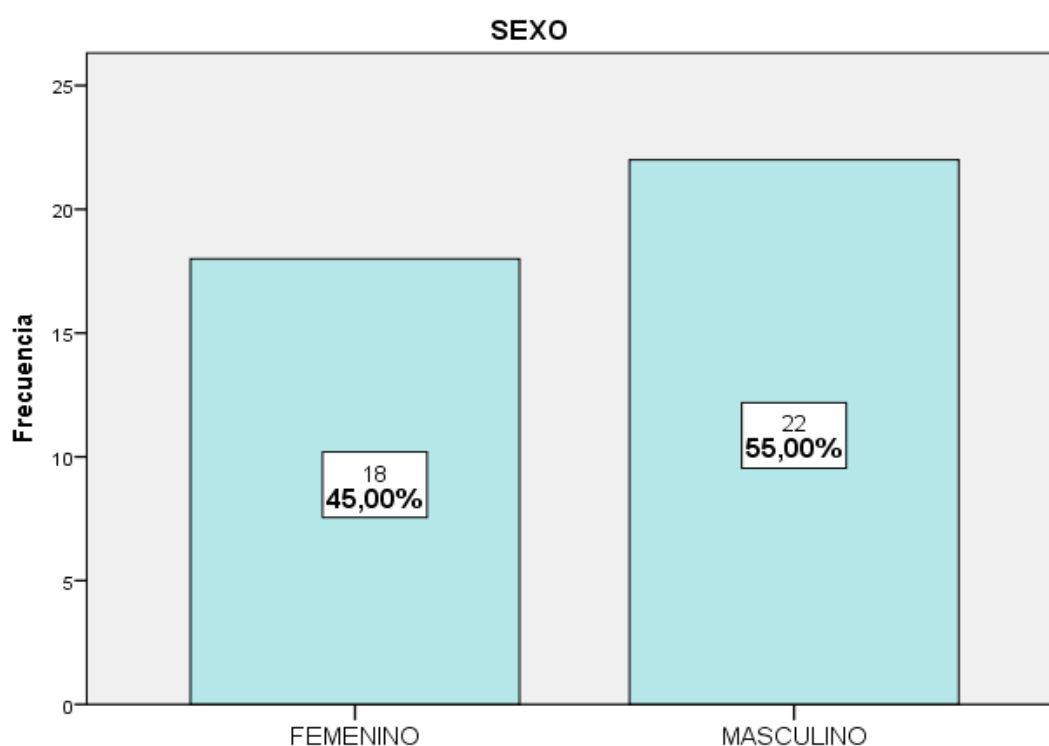


Gráfico 3: Sexo
Elaboración propia

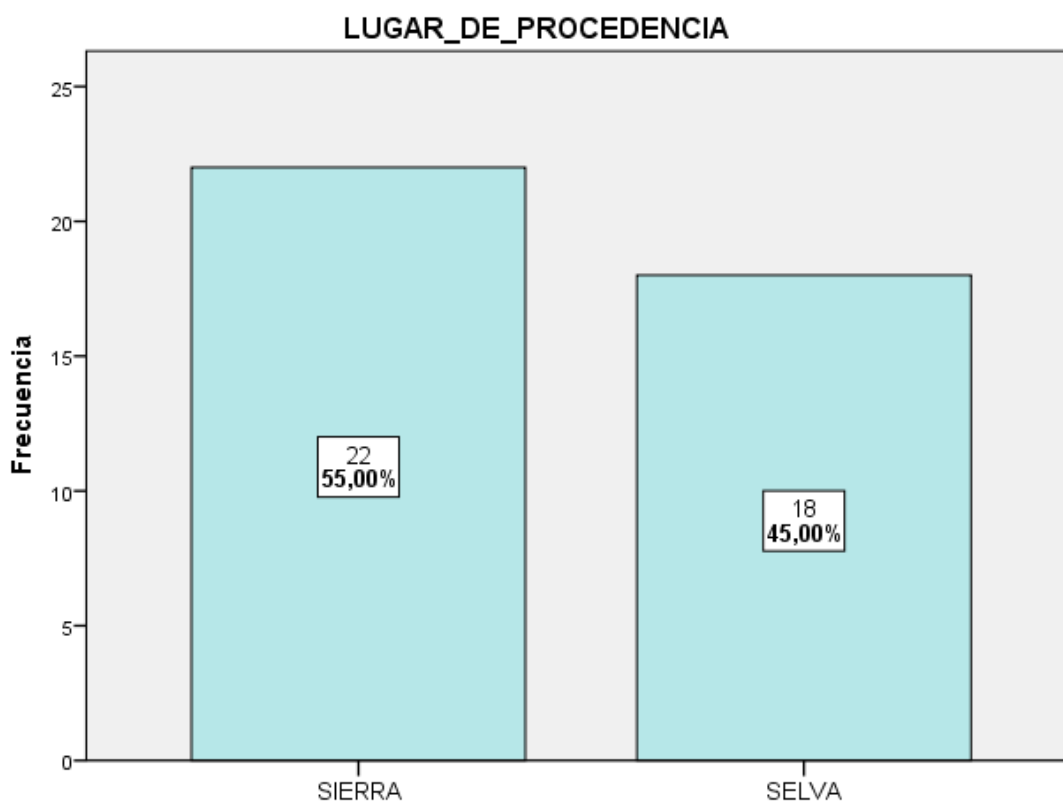
La tabla 71 y gráfico 03, revela que 18 personas del género femenino representan al 45% de los participantes y 22 del género masculino representan el 55%, es mayor el número de trabajadores del sexo masculino en la presente muestra.

Tabla 72: LUGAR DE PROCEDENCIA

Distribución de trabajadores en grifos de combustibles, según procedencia

LUGAR_DE_PROCEDENCIA				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SIERRA	22	55,0	55,0
	SELVA	18	45,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 4: Procedencia**

Elaboración propia

La tabla N°72 y gráfico 04, evidencia que, de un total de 40 trabajadores participantes, 22 que representan al 55%, nacieron en la sierra y 18 que representan al 45%, nacieron en la selva. En la presente muestra no existe ningún trabajador de la costa.

Tabla 73: GRADO DE INSTRUCCIÓN

Distribución de trabajadores en grifos de combustibles, según grado de instrucción

GRADO DE INSTRUCCION		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	PRIMARIA	1	2,5	2,5
	SECUNDARIA INCOMPLETA	5	12,5	15,0
	SECUNDARIA COMPLETA	29	72,5	87,5
	SUPERIOR UNIVERSITARIA INCOMPLETA	2	5,0	92,5
	SUPERIOR UNIVERSITARIA COMPLETA	3	7,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

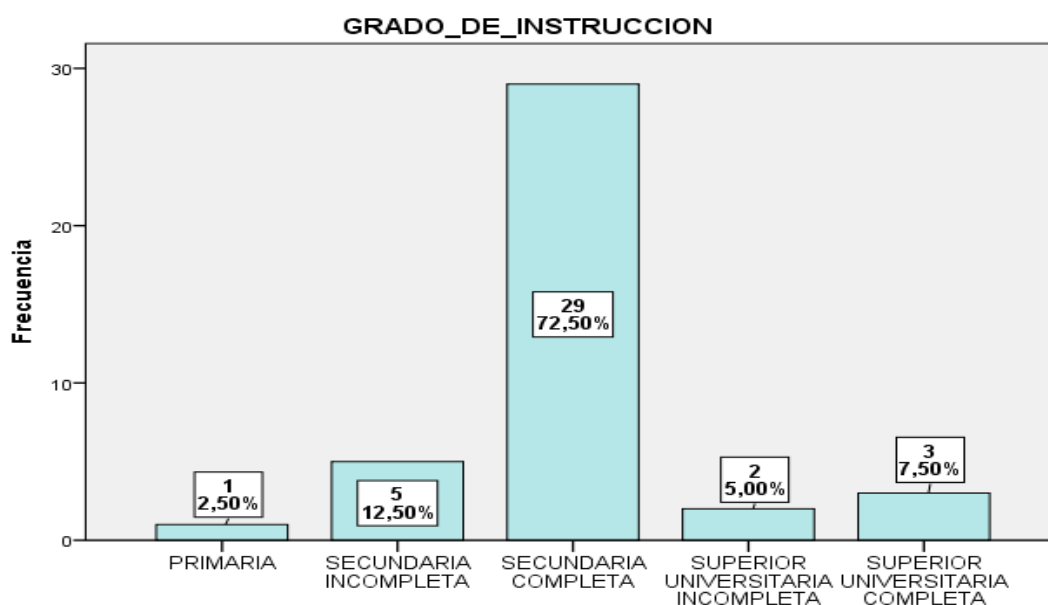


Gráfico 5: Grado de instrucción
Elaboración propia

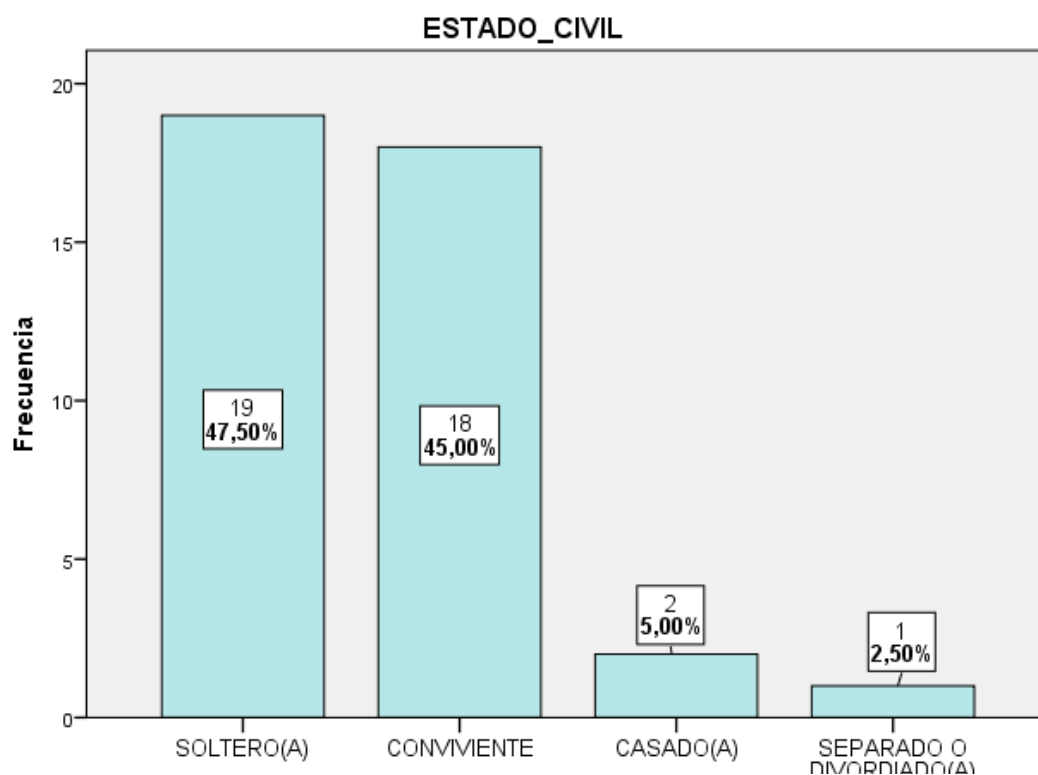
La tabla N°73 y gráfico 05, revela que 1 trabajador que representa al 2.5% de la muestra tiene estudios de primaria completa; 5 que equivalen al 12.5% tienen secundaria incompleta y 29 que representan al 72.5% con secundaria completa; 2 que representa el 5% tienen instrucción superior universitaria incompleta y 3 participantes que constituyen el 7.5% tienen educación superior universitaria completa. No hay participantes con educación superior técnica.

Tabla 74: ESTADO CIVIL

Distribución de trabajadores en grifos de combustibles, según estado civil

ESTADO_CIVIL				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SOLTERO(A)	19	47,5	47,5
	CONVIVIENTE	18	45,0	92,5
	CASADO(A)	2	5,0	97,5
	SEPARADO O DIVORCIADO(A)	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

**Gráfico 6: Estado civil**

Elaboración propia

La tabla N°74 y gráfico 06, revela que 19 trabajadores que representan el 47.5% son solteros; 18 que representan al 45% estado civil conviviente; 2 que equivalen al 5% son casados y 1 que equivale al 2.5%, es divorciado.

Tabla 75: NÚMERO DE HIJOS

Distribución de trabajadores en grifos de combustibles, según número de hijos

NUMERO_DE_HIJOS		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	SIN HIJOS	17	42,5	42,5
	UN HIJO	9	22,5	65,0
	DOS HIJOS	8	20,0	85,0
	TRES HIJOS	4	10,0	95,0
	CUATRO HIJOS o MÁS	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

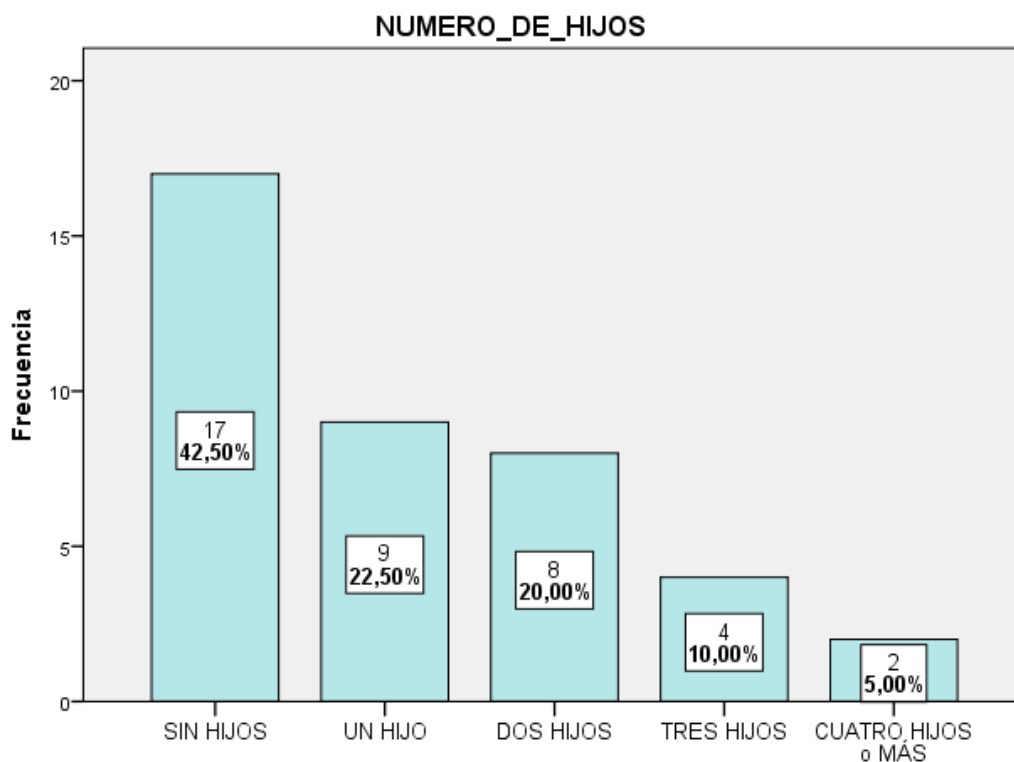


Gráfico 7: Número de hijos
Elaboración propia

La tabla N°75 y el gráfico 07 correspondiente, evidencian que 17 trabajadores que representan al 42.5% no tienen hijos; 9 que equivalen al 22.5% tienen un hijo; 8 que representan el 20%, tienen dos hijos; 4 que representan al 10% tienen tres hijos; 2 participantes que equivalen al 5% tienen cuatro hijos a más.

Tabla 76: SITUACIÓN LABORAL

*Distribución de trabajadores en grifos de combustibles, según **situación laboral***

SITUACIÓN LABORAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 3 meses	7	17,5	17,5
	3 meses a 6 meses	8	20,0	37,5
	6 meses un día a 12 meses	8	20,0	57,5
	1 año un día a 2 años	7	17,5	75,0
	2 años un día a 3 años	4	10,0	85,0
	3 años un día a más	6	15,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

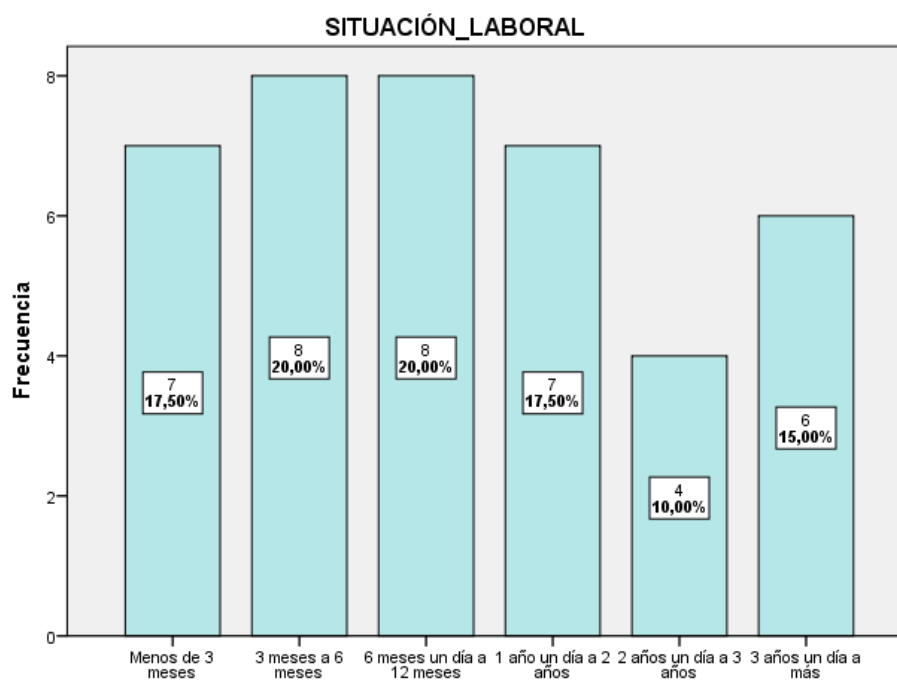


Gráfico 8: Situación laboral
Elaboración propia

La tabla N°76 y el gráfico 08 correspondiente, en situación laboral expresan el tiempo de permanencia de los trabajadores en el puesto de labores o el tiempo para el que han sido contratados:

7 trabajadores que representan el 17.5% han sido contratados hace menos de tres meses; 8 trabajadores que representan al 20.0% tienen un trato laboral desde hace tres a seis meses; 8 trabajadores que representan al 20% llevan entre seis meses un día a un año en el puesto de trabajo; 7

trabajadores que representan al 17.5% tienen una permanencia de un año un día a dos años, el 10.0% de dos años un día a tres años y el 15% de tres años un día a más.

Tabla 77: INGRESO ECONÓMICO MENSUAL

Distribución de trabajadores en grifos de combustibles, según ingreso económico mensual

INGRESO_ECONOMICO_MENSUAL				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 1024	7	17,5	17,5
	De 1025 a 1225	14	35,0	52,5
	1226 A 1426	13	32,5	85,0
	1427 A 1627	6	15,0	100,0
	Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia

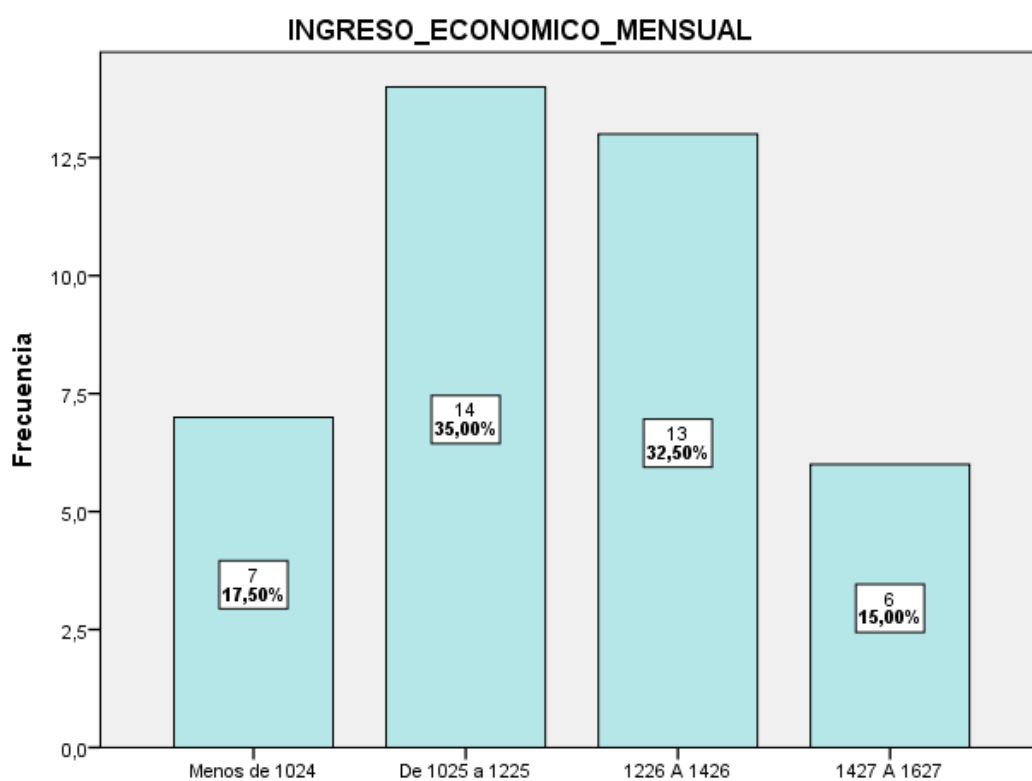


Gráfico 9: Ingreso económico mensual
Elaboración propia

La Tabla N°77 y el gráfico correspondiente en lo referente al ingreso económico mensual, 7 trabajadores que equivale al 17.5% percibe un ingreso mensual inferior a 1024 soles; 14 trabajadores que representan al 35.0% perciben de 1025 a 1225 soles; 13 trabajadores que representan el 32.5% perciben un ingreso económico de 1226 a 1426 soles y 6 trabajadores que representan el 15% de 1427 a 1627 soles.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La aplicación de un instrumento de medición de diecisiete ítems, sometido a juicio de expertos y un cuestionario sociodemográfico de ocho ítems, ha posibilitado recoger información estadística objeto de comparación y discusión en el presente capítulo.

La autora de esta investigación indagó muchos trabajos nacionales e internacionales, relacionados al incumplimiento o vulneración de derechos laborales. La mayoría de los estudios son parcos en sus resultados lo que dificulta su comparación. En la tesis “Derechos laborales de trabajadores en grifos de combustibles vulnerados por sus empleadores en Puerto Maldonado, 2023”, los resultados son precisos, abundantes e incluso exhaustivos según los objetivos propuestos.

- Los hallazgos sobre el incumplimiento o vulneración de los derechos son preocupantes y corroboran la ineficiencia de los funcionarios encargados de fiscalizar a las empresas o de proteger a los trabajadores. En todos los grifos de combustibles de Puerto Maldonado, se vulneran los derechos laborales de los trabajadores que expenden gasolina y petróleo.
- Esta investigación coincide con la de Medina (2021) que investigó la vulneración de derechos laborales durante la emergencia sanitaria en Piura. La jornada de ocho horas es el derecho más incumplido o vulnerado en esa ciudad, mientras que, en Puerto Maldonado, ocupa el 3ero. lugar y afecta al 62.5 % de trabajadores. Asimismo, ambas investigaciones coinciden en que el trabajo de SUNAFIL es ineficiente.
- En algunos departamentos del Perú, la explotación es brutal. En Huancayo un 90.7% de jóvenes con empleos precarios, además de la jornada

cotidiana, trabajan horas extras y su sueldo es inferior a la Remuneración Mínima Vital y aun sumando su ingreso por comisiones, no logran el importe mínimo que deberían recibir. Cruda realidad que revela el estudio de Zambrano (2020). En los grifos de combustible de Puerto Maldonado, sólo un 17.5% sufren vulneración de este derecho. Mientras que, en Chachapoyas, el 90% de trabajadores de pollerías restaurants, no reciben la remuneración mínima vital, según la investigación de Pérez (2022). En estas investigaciones el mayor número de trabajadores se encuentra entre los 18 y 29 años de edad. Grupo etario que más sufre la vulneración de sus derechos laborales.

- En relación al sobretiempo trabajado, en Chachapoyas se vulnera este derecho al 100% de trabajadores de pollerías restaurants y en los grifos de combustibles de Puerto Maldonado al 67.5%. Los empleadores lucran impunemente del trabajo ajeno negando totalmente el pago de las horas extras en algunos casos y, en otros, remunerándoles inadecuadamente. De 24 horas de sobretiempo semanales, aparecen en planilla dos o tres horas por semana o por mes.
- Un estudio realizado en Cajamarca por Núñez (2019) evidencia que el 77% de trabajadores de boticas no gozan de su derecho a un día de descanso semanal, vulneración que también se registra en un 32.5% de los trabajadores de grifos de combustibles de Puerto Maldonado.
- La investigación de Aman (2009) realizada en el Cantón Pelileo Ecuador, revela que el 87.9% de los trabajadores son vulnerados por los empleadores que no respetan feriados ni días cívicos. En Puerto Maldonado al 52.5% se les vulnera este derecho al negarles la retribución correspondiente.
- Paucara, Szczcpansky, Almanza y Cueva, en el año 2019, señalan teóricamente la existencia de un alto número de trabajadores en condiciones de informalidad, excluidos de derechos laborales elementales, ahora con la presente investigación realizada en 2023, se demuestra con evidencias estadísticas una verdad innegable.

CONCLUSIONES

- Los resultados permiten demostrar que en Puerto Maldonado, se vulneran todos los derechos laborales, unos más que otros. Un alto porcentaje de trabajadores de grifos de combustibles sufren este problema de magnitud social. Los hallazgos revelan que el trabajo de SUNAFIL es deficiente y evidencia complicidad de sus funcionarios con el abuso que cometen los empleadores al no aplicar la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N°28806.
- En Puerto Maldonado, la mayoría de los empleadores propietarios de grifos de combustibles comprendidos en los diferentes regímenes laborales, cumplen con pagar a sus trabajadores la Remuneración Mínima Vital, pero impunemente, vulneran el derecho a la jornada laboral de 8 horas. La jornada en estos grifos generalmente es de 12 horas diarias, entonces, por cada seis días de trabajo se acumulan veinticuatro horas de sobretiempo. El empleador no registra en planilla el sobretiempo trabajado para no remunerarlo o solo reconoce el pago de algunas horas extras siempre y cuando el trabajador esté registrado en planilla.
- El único derecho que se aproxima a su cumplimiento total por los empresarios de Puerto Maldonado, de acuerdo a los hallazgos de esta investigación, es el de la Remuneración Mínima Vital. Todos los demás derechos son vulnerados por costumbre.
- La predominancia de derechos laborales más vulnerados que se demuestran en esta investigación son los siguientes:
 - Derecho a un seguro complementario de trabajo de riesgo, cuyo incumplimiento o vulneración afecta al 72.5% de la muestra investigada.

- Derecho a remuneración por el sobretiempo trabajado; su incumplimiento o vulneración afecta al 67.5 % de trabajadores de grifos de combustibles de Puerto Maldonado.
 - Derecho a la jornada laboral de 8 horas, su incumplimiento o vulneración afecta a un 62.5% de la muestra investigada.
 - Derecho a ser formalizado o ingresado en la planilla de registro del sistema de la SUNAT. El incumplimiento o vulneración de este derecho afecta al 55% de trabajadores de grifos de combustible.
 - Derecho a un seguro de vida ley. La vulneración de este derecho afecta al 55% de los trabajadores de la muestra investigada.
 - Derecho a retribución adicional por trabajar en un día feriado. La vulneración de este derecho afecta al 52.5% de trabajadores.
 - Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios CTS. El incumplimiento o vulneración de este derecho, afecta al 47.5% de los trabajadores de grifos de combustibles participantes en la investigación.
- Un alto porcentaje de trabajadores manuales de las estaciones de servicio o grifos de combustibles no están registrados en la planilla de registro del sistema de la SUNAT, lo que indica una tendencia a la vulneración de sus derechos. Paradójicamente la condición de los trabajadores es de informales dentro de las empresas formales, porque el empresario evade la legislación laboral.
 - En el Perú, la explotación de los trabajadores manuales o la vulneración de sus derechos laborales ocurre no solo por la

desmedida ambición de los empleadores o por la indolencia de SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo. También sucede porque los congresistas de la República crean leyes para recortar los derechos de los trabajadores. Estos trabajadores no sólo están indefensos, sino obligados por la misma legislación laboral a obedecer lo que ésta exige en beneficio de sus empleadores.

- El recorte de derechos laborales en el Perú cuenta con la intervención del Estado y favorece a los empresarios. Por ejemplo, el régimen especial de la pequeña empresa y la microempresa facilitan la explotación de los trabajadores al recortarles algunos derechos laborales reconocidos por organismos internacionales. Las leyes laborales peruanas protegen al empresario y no al trabajador. El trabajador termina aceptando los bajos sueldos debido a la escasez de puestos de trabajo. De este modo cada año hay más pobres en el país.
- Los datos sociodemográficos facilitan una estadística relevante: El 57.5% de trabajadores de grifos de combustibles de la muestra investigada, se hallan entre los 18 a 27 años de edad y el 20% entre 28 a 37 años de edad. El 55% pertenecen al sexo masculino y 45% al sexo femenino. El 55%, proceden de la sierra y el 45% de la selva. El 72.5%, tienen secundaria completa y el 12.5%, secundaria incompleta. Del 47.5%, su estado civil es soltero y 45% manifiestan estado civil conviviente. El 42.5%, no tienen hijos y el 22.5% solo un hijo. El 20% de trabajadores tienen una antigüedad de 3 a seis meses en la empresa y el 17.5% menos de tres meses. El 35.0% recibe una remuneración de 1025 a 1225 soles mensuales y el 32.5% de 1226 a 1426 soles mensuales.
- La mayoría de empresarios propietarios de grifos de combustibles en Puerto Maldonado, están acostumbrados a vulnerar los derechos laborales de un modo u otro. Contratan trabajadores informalmente por dos meses o más, pero que no pasen de seis meses para

despedirlos sin ningún beneficio. Con este modus operandi, evaden el derecho de vacaciones anuales, los seguros de salud y seguridad, derechos vinculantes a la maternidad, CTS, entre otros.

▪ **Los derechos de trabajadores de grifos de combustibles, más vulnerados en el Régimen Laboral Común de la Actividad Privada 728, son:**

En primer lugar, el derecho a un seguro complementario de trabajo, cuya vulneración afecta al 93.3% de trabajadores de grifos de combustibles de Puerto Maldonado. En segundo lugar, el Derecho a la jornada laboral de 8 horas cuya vulneración afecta al 86.7%. En tercer lugar, el derecho a una retribución por sobretiempo en un 73.3%. Y en cuarto lugar, tres derechos son vulnerados en la misma proporción: el derecho a ser ingresado en planilla; el derecho a un seguro de vida ley, y el derecho a recibir una Compensación por Tiempo de Servicios cuya vulneración afecta al 66.7% de trabajadores.

Derechos de trabajadores de grifos de combustibles, más vulnerados en el Régimen Especial De La Pequeña Empresa:

En primer lugar, el derecho a un seguro complementario de trabajo de riesgo, cuya vulneración afecta al 78.9%, de trabajadores de grifos de combustibles de Puerto Maldonado. En segundo lugar, el derecho a una retribución por sobretiempo, cuya vulneración afecta al 63.2% de trabajadores de grifos de combustibles de Puerto Maldonado y en tercer lugar, el derecho a ser ingresado en planilla, el derecho a la jornada laboral de 8 horas, el derecho a retribución adicional por trabajar en un día feriado, el derecho a gratificaciones, seguro de vida ley, utilidades y el derecho a la compensación por tiempo de servicios.

Derechos de trabajadores de grifos de combustibles más vulnerados en el Régimen Especial de la Micro Empresa:

Derecho a retribución por sobretiempo trabajado, cuya vulneración afecta al 66,7% de trabajadores de grifos de combustibles de Puerto Maldonado. En segundo lugar, coinciden cuatro derechos con el mismo porcentaje, el derecho a un Seguro de Vida Ley; el derecho a retribución adicional por trabajar en un día feriado, el derecho a la jornada laboral de 8 horas y el derecho a ser formalizado o ingresado en planilla, cuya vulneración afecta al 50% de trabajadores respectivamente.

SUGERENCIAS

1. Recomendar a la Dirección Regional de Trabajo de Madre de Dios, no olvidar su misión de hacer cumplir los derechos laborales y fundamentales de la población y que proteja a los grupos vulnerables.
2. Recomendar a SUNAFIL de Madre de Dios, que cumpla con aplicar la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N°28806, sancionando las infracciones cometidas por los empleadores.
3. Al Juzgado de Trabajo Permanente de Madre de Dios que resuelva honesta e imparcialmente los conflictos entre empleadores y trabajadores para alcanzar justicia, así el Poder Judicial recuperará la confianza de los trabajadores y estos no dudarán en presentar sus demandas contra los empleadores que vulneran sus derechos.
4. Recomendar a la Dirección Regional de Trabajo de Madre de Dios del MTPE que actualice los datos de las empresas registradas en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa REMYPE, ya que, algunas aparecen en un régimen laboral distinto al que actualmente se encuentran. Así se puede prevenir la vulneración de los derechos laborales que se evidencian con claridad en esta investigación científica.
5. Recomendar a los profesionales del derecho con voluntad solidaria que a través de los medios de comunicación tradicionales y de internet, orienten gratuitamente a los trabajadores manuales para que estos conozcan y exijan a sus empleadores registrarlos en el Registro de Información Laboral T-Registro y en la Planilla Mensual de Pagos PLAME de la SUNAT, esta acción ayudará a la formalización y, por tanto, al reconocimiento y cumplimiento de los derechos laborales.

6. Que el importe de las multas aplicadas por SUNAFIL, no vaya a las arcas de esta Superintendencia, sino a favor de los trabajadores que han demandado a sus empleadores por la vulneración de sus derechos laborales y más que todo, en beneficio de aquellos que son despedidos injusta y abusivamente.
7. Recomendar a los trabajadores manuales que se organicen y capaciten en el conocimiento de sus derechos laborales y en la gestión del cumplimiento de estos.
8. Recomendar a los trabajadores manuales de diferentes regímenes de empresas, que cada mes se tomen fotografías o videos trabajando en donde laboran, este material puede servir de evidencia para demostrar su antigüedad y permanencia en el transcurso de los meses o años. Se constituirá en sustento para su demanda en el Ministerio de Trabajo o en el Juzgado de Trabajo del Poder Judicial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aman, E. (2009). "La violación de los derechos laborales, genera explotación en los trabajadores bajo relación de dependencia en el cantón Pelileo, en la inspectoría de trabajo en el segundo semestre del año 2008." (Tesis) [Repositorio Universidad Técnica de Ambato: La violación de los derechos laborales, genera explotación en los trabajadores bajo relación de dependencia en el cantón Pelileo, en la inspectoría de trabajo en el segundo semestre del año 2008.](http://Repositorio.UniversidadTecnica.deAmbato.edu.ec/La%20violaci%C3%B3n%20de%20los%20derechos%20laborales%2C%20genera%20explotaci%C3%B3n%20en%20los%20trabajadores%20bajo%20relaci%C3%B3n%20de%20dependencia%20en%20el%20cant%C3%B3n%20Pelileo%2C%20en%20la%20inspector%C3%ADa%20de%20trabajo%20en%20el%20segundo%20semestre%20del%20a%C3%B1o%202008.) (uta.edu.ec)
- Antezana, P. (2012). Historia del derecho laboral (artículo) [HISTORIA DEL DERECHO LABORAL](http://HISTORIADELDERECHOLABORAL.scielo.org.bo) (scielo.org.bo)
- Aristóteles (S. IV a.C.). La política. Ediciones Cultura Peruana, 1era. edición junio 2003.
- Buen-Lozano, N. (1997). El trabajo antes de la revolución industrial. [Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social](http://Institucionesdederecho.deltabajo.ydela seguridadsocial.unam.mx) (unam.mx)
- Cabanellas, G. (2006). Diccionario Jurídico Elemental. [GSJ-11 Diccionario jurídico elemental. Guillermo Cabanellas de Torres.pdf](http://GSJ-11Diccionariojuridicoelemental.GuillermoCabanellasdeTorres.pdf) (edomex.gob.mx)
- Chávez-Quincho, P. C. & Veliz Rojas, C. R. (2016). "Evasión tributaria y los derechos laborales de los trabajadores de las empresas comercializadoras de combustibles y derivados de la provincia de Cañete". ["Evasión tributaria y los derechos laborales de los trabajadores de las empresas comercializadoras de combustibles y derivados de la provincia de Cañete"](http://Evasi%C3%B3n%20tributaria%20y%20los%20derechos%20laborales%20de%20los%20trabajadores%20de%20las%20empresas%20comercializadoras%20de%20combustibles%20y%20derivados%20de%20la%20provincia%20de%20Ca%C3%B1ete.unac.edu.pe) (unac.edu.pe)
- Cieza de León, P. (1967). El Señorío de los Incas. (2da. Parte de la crónica del Perú) (Libro) Instituto de Estudios Peruanos, Lima, 1967. P. 84

Comisión Nacional de Derechos Humanos (2023). Se aprueba la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. [Se aprueba la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano | Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México \(cndh.org.mx\)](https://cndh.org.mx)

Confederación Sindical Internacional (2019). Índice Global de los Derechos: Los peores países del mundo para los trabajadores. [2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-es.pdf \(ituc-csi.org\)](https://ituc-csi.org/global-rights-index-2019-report-es.pdf)

Constitución de la OIT (1919). [Key document - Constitución de la OIT \(ilo.org\)](https://ilo.org)

Constitución Política del Perú (1920) [Microsoft Word - Constitución de 1920.doc \(congreso.gob.pe\)](https://congreso.gob.pe)

Constitución Política del Perú (1979)
<https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/CONSTITUCI%C3%93N%20POL%C3%8DTICA%20DEL%20PER%C3%9A%20DE%201979x.pdf>

Constitución Política del Perú (1993)
<https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-noviembre2022.pdf>

Córdova-Baldeón, Isaac (2018). Instrumentos de investigación. , 1967. P. 120.

De Buen, L. (2002). Derecho del trabajo. Editorial Porrúa, S. A. DE C.V-6 Av. República Argentina, 15,06020, México, D. F.

Decreto Legislativo N° 713 Descansos Remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad Privada (1992).
<https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%20713.pdf>

Decreto Legislativo N° 892 Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría(1996).
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D43D34D2C26D205005257E26006E49F8/\\$FILE/2_DECRETO_LEGISLATIVO_892_11_11_1996.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D43D34D2C26D205005257E26006E49F8/$FILE/2_DECRETO_LEGISLATIVO_892_11_11_1996.pdf)

Decreto Legislativo N° 728 (1997). Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0081/tuo-decreto-legislativo-728-reglamento.pdf>

Decreto Legislativo N° 854 “Texto Único Ordenado Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo modificado por ley N°27671

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00854.pdf>

Decreto Supremo N°001-1997-TR “Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229267/TUO_Compensacion_por_Tiempo_de_Servicios_-_D.S_001-97-TR.pdf?v=1542374771

Decreto Supremo N°001-1998-TR (1998) Reglamento de Planillas de Pago de empleadores

https://www.sunat.gob.pe/legislacion/nor_graf/mef/2007/ds018-2007-TR.pdf

Decreto Supremo N° 003-98-SA Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (1998).

<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/DS%20003-98-SA%20Normas%20T%C3%A9cnicas%20del%20Seguro%20Complementario%20de%20Trabajo%20de%20Riesgo.pdf>

Decreto Supremo N°018-2007-TR (2007) Establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”.

https://www.sunat.gob.pe/legislacion/nor_graf/mef/2007/ds018-2007-TR.pdf

Decreto Legislativo N° 1086 (2008). Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y Del Acceso Al Empleo Decente

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1039382/1086.pdf?v=1595889283>

Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, (2013). Texto Único Ordenado de la Ley de impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.

http://www.sice.oas.org/SME_CH/PER/Dec_Sup_No_013_2013_Prod_s.pdf

Decreto Supremo N° 002-2016-TR Descanso por Maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la Ley N°30367. (2016)

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1039918/002-2016-TR.pdf?v=1595961679>

Decreto Supremo N° 009-2020-TR Seguro de Vida (2020).

<https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/decreto-supremo-n-009-2020-tr.pdf>

Decreto Supremo N°003-2022-TR. Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (2022).

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-incrementa-la-remuneracion-minima-vital-decreto-supremo-n-003-2022-tr-2054921-1/>

Defensoría del Pueblo de Ecuador (2019). Defensoría del Pueblo verifica vulneraciones de derechos humanos en las provincias de producción bananera de ecuador. <https://www.dpe.gob.ec/defensoria-del-pueblo-verifica-vulneraciones-de-derechos-humanos-en-las-provincias-de-produccion-bananra-de-ecuador/>

De la Torre-Veloz, V; López-Saavedra, N.; Gonzales, M. A. (2009). La revolución industrial y el pensamiento político y social en el capitalismo contemporáneo (Siglo XIX). Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. [La revolución industrial y el pensamiento político y social en el capitalismo contemporáneo, siglo XIX : doctrinas políticas y sociales II \(uam.mx\)](http://www.uam.mx/revista/la-revolucion-industrial-y-el-pensamiento-politico-y-social-en-el-capitalismo-contemporaneo-siglo-xix-doctrinas-politicas-y-sociales-II)

Del Busto, D., J. (2017). Tupac Yupanqui el resplandeciente, parte segunda: El gobernante. Editado por Universidad de Piura

Díaz-Terán, D. T. (2012). Nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los trabajadores del sector privado para mejorar la calidad de vida en el centro de la parroquia de Conocoto. elaborar una guía didáctica para el cumplimiento de los beneficios sociales. (tesis) [Repositorio Digital: Nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los trabajadores del sector privado para mejorar la calidad de vida en el centro de la parroquia de Conocoto. Elaborar una guía didáctica para el cumplimiento de los beneficios sociales. \(uce.edu.ec\)](https://repositorio.digita.com/Repositorio-Digital-Nivel-de-cumplimiento-de-las-obligaciones-laborales-a-favor-de-los-trabajadores-del-sector-privado-para-mejorar-la-calidad-de-vida-en-el-centro-de-la-parroquia-de-Conocoto-Elaborar-una-guia-didactica-para-el-cumplimiento-de-los-beneficios-sociales-uce.edu.ec)

Galvez-Condori, W. S. & Maquera-Morales, L.A. (2020). Diccionario Jurídico Español - Quechua – Aymara. [DICCIONARIO JURÍDICO \(lpderecho.pe\)](https://www.diccionariojuridico.pe/)

Garcilaso de la Vega (2013)(a) Comentarios Reales de los Incas. Vitruvian Publishing House 2013, Lima, Perú.

Garcilaso de la Vega (2013) (b) Comentarios Reales de los Incas. Vitruvian Publishing House 2013, Lima, Perú. (p. 234)

Gonzales-Pérez, L., R. et al. (2017). Los derechos humanos laborales. (Libro) Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>

Guamán - Poma de Ayala, P., (2011). Nueva Crónica y Buen Gobierno. Ebisa ediciones, primera edición febrero del 2011. Servicios Gráficos René Palomino. Lima – Perú.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernand>

[ez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](#)

Herrera-Briceño, B. A. (2015). Derecho Laboral Nicaragüense: Análisis Jurídico de la Regulación del Empleo Tercerizado o Subcontratado a la Luz de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores. (tesis de grado).

[Análisis jurídico de la regulación del empleo tercerizado o subcontratado a la Luz de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores - Mi Acervo Digital EPrints \(unan.edu.ni\)](#)

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). Compendio Estadístico Perú 2018. [glosario1.pdf \(inei.gob.pe\)](#)

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). Perú: Estado de la población en el año del bicentenario, 2021. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecurso/publicaciones_digitales/Est/Lib1803/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022). Pobreza afectó al 25,9% de la población del país en el año 2021 [nota-de-prensa-no-072-2022-inei.pdf](#)

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023). Perú: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel Nacional y en 26 ciudades.” Primer Trimestre 2023 Encuesta Permanente de Empleo Nacional – EPEN <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4980278/Per%C3%BA%3A%20Comportamiento%20de%20los%20Indicadores%20del%20Mercado%20Laboral%20a%20nivel%20Nacional%20y%20en%2026%20Ciudades%20%20I%20Trimestre%202023.pdf?v=1692112123>

Jiménez-Llono, S. A. (2016). “La vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos.” (tesis) [Silvia Alexandra Jiménez Llono.pdf \(unl.edu.ec\)](#)

Ley que regula la Asignación Familiar Ley N°25 129
+<https://lpderecho.pe/ley-regula-asignacion-familiar-ley-25129/>

Mariscal-Palle, F. A. (2013). La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos. (Tesis) [La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos \(umsa.bo\)](https://umsa.bo/la-defensa-p%C3%BAblica-de-derechos-laborales-como-mecanismo-de-apertura-al-acceso-a-la-justicia-para-trabajadores-con-bajos-ingresos-econ%C3%B3micos)

Medina-Pimentel, K. (2021). La Vulneración de los derechos laborales a consecuencia de la emergencia sanitaria en Piura 2021 [Medina_PKG-SD.PDF \(ucv.edu.pe\)](https://ucv.edu.pe/Medina_PKG-SD.PDF)

Méndez-Cruz, J. R. (2009). Derecho laboral un enfoque práctico. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/derecho_laboral_ricardo_mendez.pdf

Mendoza-Choque, L.E. (2015). Principales Incumplimientos Laborales del Estado Peruano en el Marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos. [Vista de Principales Incumplimientos Laborales del Estado Peruano en el Marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos \(pucp.edu.pe\)](https://pucp.edu.pe/Vista_de_Principales_Incumplimientos_Laborales_del_Estado_Peruano_en_el_Marco_del_Tratado_de_Libre_Comercio_con_Estados_Unidos)

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2020). Informe Analítico II Encuesta Nacional de Derechos Humanos, primera edición. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1611168/1.-Informe-anali%CC%81tico-de-la-II-Encuesta-Nacional-de-Derechos-Humanos.pdf.pdf>

Ministerio de Salud (2022). Boletín de tuberculosis N°02, octubre de 2022, Volumen 1. <http://www.tuberculosis.minsa.gob.pe/portaldpctb/recursos/20220907141535.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). Glosario de Términos de Temas de Empleo. [\(Microsoft Word - GLOSARIO DE T311RMINO 2012.docx\) \(trabajo.gob.pe\)](https://trabajo.gob.pe/Microsoft_Word_-_GLOSARIO_DE_T311RMINO_2012.docx)

https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716596/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2008). Explotación laboral en el siglo XXI. [Microsoft Word - Documento3 \(ilo.org\)](#)

Organización Internacional del Trabajo (2023). 23 Condiciones de trabajo. [23 Condiciones de trabajo \(Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible\) \(ilo.org\)](#)

Orrego, J. (2000). La República oligárquica (1850-1950). Lexus editores, edición 2000.

OSINERGMIN (2023) OFICIO N° 372-2023-OS/OR MADRE DE DIOS
Oficina Regional Madre de Dios.

Paucara-Charca, R.; Almanza-Huamán, L.M.; Szczepansky-Grobas, D. & Cueva-Suyos, L.M. (2019). Manual de Derecho Laboral Individual. <https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/704>

Pereira-Jardim, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. [Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX \(scielo.org\)](#)

Pérez-Monteza, L.R. (2022). Efecto del desconocimiento de la normativa laboral de los trabajadores de la microempresa, rubro restaurante pollería, chachapoyas, 2019 (tesis de grado. [Pérez Monteza Lita Roxsely.pdf \(untrm.edu.pe\)](#)

Quiñones-Infante, S. (2016). Breve repaso de la evolución histórica del derecho del trabajo. [Vista de Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo \(pucp.edu.pe\)](#)

Rivera-Beraun, C. F.; Zambrano-Vílchez, M. A. (2020). “Chamba es Chamba” Condiciones laborales y representaciones sociales del trabajo en jóvenes con empleos precarios en la ciudad de Huancayo, 2018 – 2019. (tesis de grado). [T010_43012009_T.pdf \(uncp.edu.pe\)](#)

- Scotto-Benito, P. (2019). Los orígenes del derecho al trabajo en Francia (1789-1848). (Tesis de doctorado)
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668066/PSB_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sentencia del Tribunal Constitucional (2005), (Exp. N° 3330- 2004-AA, 11/07/2005, P, F.J. 31).
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/03330-2004-AA.pdf>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2022). Boletín estadístico III trimestre 2022. [BOLETIN INFORMATIVO \(www.gob.pe\)](http://www.gob.pe)
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°001-97-TR Ley de Compensación por Tiempo de Servicios(1997).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229267/TUO_Compensacion_por_Tiempo_de_Servicios_-_D.S_001-97-TR.pdf?v=1542374771
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°854 Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, Modificado por Ley N°27761 (2002).
<https://lpderecho.pe/tuo-ley-jornada-trabajo-horario-trabajo-sobretiempo-decreto-supremo-007-2002-tr/>
- Universidad Católica San Pablo, (2020). "Hay 9.4 millones de peruanos desempleados o subempleados, urge reactivar la producción de sectores claves"
- Vergara, T. (2000). Tahuantinsuyo: El mundo de los incas. Lexus editores, impreso en España.
["Hay 9.4 millones de peruanos desempleados o subempleados, urge reactivar la producción de sectores claves" | Entradas UCSP: Sala de Prensa](#)
- Yáñez-Andrade (2004). Legislación laboral y organización productiva. Jornada de trabajo y descanso dominical en Chile: 1901 – 1925.

[Legislación laboral y organización productiva: Jornada de trabajo y descanso dominical en Chile: 1901 - 1925 \(scielo.cl\)](#)

Zegarra-Rosales, M. V. (2022). Argucia legal que disfraza el incumplimiento de los derechos laborales (Trabajo de investigación). [ZEGARRA ROSALES.pdf \(ulasamericas.edu.pe\)](#)

El estilo correspondiente siguiendo las normas APA según corresponde.

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Derechos laborales	“Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales con la finalidad de lograr un equilibrio entre los patrones y los trabajadores” (Méndez, 2009).	Derechos laborales del Régimen Común de la actividad privada.	-Ingreso a planilla -Remuneración mínima -Jornada de 8 horas -Sobretiempo - Sobretasa por labor nocturna -Día de Descanso -Gratificaciones -Vacaciones anuales --Descanso pre natal y posnatal -Asignación familiar -Seguros -Utilidades anuales -CTS	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17.
		Derechos laborales del Régimen Laboral Especial de la Microempresa.	-Remuneración Mínima -ingreso a planilla -Jornada de 8 horas -Sobretiempo -Descanso semanal -Vacaciones anuales	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 13,15

		Derechos laborales del Régimen Laboral Especial de la Pequeña Empresa.	-Seguros -Descanso pre natal y posnatal -Ingreso a planilla -Remuneración mínima vital -Jornada -Sobretiempo -Sobretasa por trabajo nocturno -Descanso semanal -Gratificaciones -Vacaciones anuales -Descanso pre natal y posnatal -Seguros -Utilidades anuales -CTS	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16 y 17.
--	--	---	---	--

Anexo 2: Matriz de consistencia.

Título: "DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES EN GRIFOS DE COMBUSTIBLES VULNERADOS POR SUS EMPLEADORES EN PUERTO MALDONADO, 2023"				
Tesista: Emelina Bright Longa Gallardo.				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ INDICADORES	METODOLOGÍA
General: ¿Cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023? Específicos: a) ¿Cuál es la predominancia de derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023? b) ¿Cuáles son los derechos laborales de trabajadores	General: Identificar los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023. Específicos: a) Describir la predominancia de derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023.	No todas las investigaciones cuantitativas llevan hipótesis. La presente investigación, en primer término, no se puede correlacionar porque solo tiene una variable; en segundo término, al ser una investigación descriptiva que no intenta pronosticar ningún hecho, resulta innecesario plantear hipótesis. (Hernández-Sampieri, 2014). Justificación: Esta investigación aportará a la doctrina laboral, asimismo será un estímulo para que las	Variable única Derechos laborales Dimensiones: -D.1: Derechos laborales del Régimen Común de la actividad privada, Decreto. Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad laboral. Indicadores: -Contrato de trabajo o planilla -Remuneración mínima vital -Jornada de trabajo -Sobretiempo - Sobretasa por trabajo nocturno -Descanso semanal -Gratificaciones	Tipo de investigación Básica Enfoque Cuantitativo Diseño No experimental: transeccional Nivel o alcance Descriptivo Método Deductivo Técnicas Instrumentales de Muestreo: La muestra es no probabilística por conveniencia De recolección de Datos: Instrumento para medir la vulneración de Derechos Laborales. De procesamiento de datos: Se utilizará el programa estadístico informático

vulnerados por sus empleadores, en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según régimen laboral de la actividad privada N° 728°? c) ¿Cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según régimen laboral especial de la Pequeña Empresa? d) ¿Cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado,	b) Describir cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según régimen laboral de la actividad privada N° 728°. c) Describir cuáles son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según régimen laboral especial de la pequeña empresa, d) Describir cuáles	autoridades encargadas de supervisar a las empresas del régimen laboral privado, micro y pequeñas empresas privadas, se esmeren en vigilar el cumplimiento de los derechos laborales Importancia: Su importancia sobresale por la necesidad de exponer la realidad del trabajador manual para comprender el grave problema que significa la constante violación de los derechos laborales. Asimismo, contribuirá a la toma de conciencia de las partes comprendidas ya sea como trabajadores o como empleadores para construir una sociedad con armonía y bienestar para todos los peruanos	-Vacaciones anuales -Descanso pre natal y posnatal -Asignación familiar -Seguros -Utilidades anuales -CTS - D.2: Derechos laborales del Régimen Especial de la Pequeña Empresa, Decreto Legislativo N°1086- D.S. N°013-2013-PRODUCE. Indicadores: -Contrato de trabajo o planilla -Remuneración mínima vital -Jornada de trabajo -Sobretiempo -Sobretasa por trabajo nocturno -Descanso semanal -Gratificaciones -Vacaciones anuales -Descanso pre natal y posnatal -Seguros -Utilidades anuales -CTS	SPSS 22 De análisis: Figuras y tablas estadísticas Población: Población finita (Hernández 2014, p.278). Muestra: 40 trabajadores de estaciones de servicios/grifos de combustibles ubicados en el área urbana del Distrito de Tambopata. Procedimiento: El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción. (Hernández 2014, p.155).
--	---	--	---	---

2023, según régimen laboral especial de la Microempresa? e) ¿Cuál es la estadística sociodemográfica de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023; según edad, sexo, procedencia, grado de instrucción, estado civil, número de hijos, situación laboral e ingreso económico mensual?	son los derechos laborales de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según régimen laboral de la micro empresa,. e) Describir la estadística sociodemográfica de trabajadores vulnerados por sus empleadores en grifos de combustibles de Puerto Maldonado, 2023, según edad, sexo, procedencia, grado de instrucción, estado civil, número de hijos, situación laboral e ingreso económico mensual.		- D.3: Derechos laborales del Régimen Especial de la Micro Empresa. - D.S. N°013-2013-PRODUCE. Indicadores: -Remuneración Mínima Vital -Contrato de trabajo o planilla -Jornada de trabajo -Sobretiempo -Descanso semanal -Vacaciones anuales -Seguros -Descanso pre natal y posnatal	
---	--	--	--	--

Anexo 3: Instrumento

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES

TESIS:

“Derechos laborales de los trabajadores en grifos de combustibles vulnerados por sus empleadores en Puerto Maldonado, 2023”

Nombres y apellidos:

Sexo: Edad: Grado de instrucción:

Ingreso económico mensual: Estado civil:

Número de hijos: Lugar de Procedencia:.....

Situación laboral:.....

Nº	PREGUNTAS	SÍ	NO	NO SÉ
1	¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa?			
2	¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?			
3	¿Su empleador respeta la jornada laboral de 8 horas?			
4	¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?			
5	¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital?			
6	¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?			
7	¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?			
8	¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?			
9	¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?			
10	¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?			
11	¿Su empleador respeta el descanso pre y pos natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad?			
12	¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?			
13	¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?			
14	¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?			
15	¿Su empleador ha contratado para Ud., un seguro de vida ley?			
16	¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?			
17	¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?			

Fuente de Ítems: **Elaboración propia.**

(Instrumento basado en el Régimen Laboral de la Actividad Privada, Decreto Legislativo N°728; y el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, Decreto Legislativo N°1086, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial aprobado mediante decreto supremo 013-2013-PRODUCE y otras normas laborales vinculantes).

Anexo 4: Solicitud de autorización para realización de estudio.



Puerto Maldonado, 14 de abril de 2023

Señor:

Adolfo Nicolás Cayra Quispe

Presidente de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios

Región Madre de Dios

Asunto: **Solicito autorización para realizar investigación científica orientada a los trabajadores de grifos de combustibles de Puerto Maldonado.**

Ciudad.

Es grato dirigirme a Usted para saludarle y, al mismo tiempo, comunicarle que como bachiller en Derecho y Ciencias Políticas realizaré un trabajo de investigación científica orientada a los trabajadores de grifos de combustibles de nuestra ciudad; por lo que, recogeré datos a través de una encuesta.

Considerando que estos trabajadores no están organizados ni pertenecen a una institución, o gremio sindical, comunico a usted la ejecución de dicho estudio.

El propósito de esta investigación es elaborar una tesis para optar al título profesional de abogada en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. El estudio se denomina: **"Derechos laborales de trabajadores en grifos de combustibles vulnerados por sus empleadores en Puerto Maldonado, 2023"**.

En consecuencia, mucho le agradeceré expedirme una constancia indicando que yo le comuniqué la aplicación de dicho instrumento o encuesta, investigación científica que redundará en el fortalecimiento de la justicia y armonía social.

Sin otro particular, me suscribo de Ud., atentamente.

Emelina Bright Longa Gallardo
Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas
DNI : 77906899
Correo: longageb@gmail.com
Celular: 970234034



Puerto Maldonado, 14 de abril de 2023

Señor:

Walther Abraham Arratia Barrantes

Decano del Colegio de Abogados de Madre de Dios.

Región Madre de Dios

Asunto: **Solicito autorización para realizar investigación científica orientada a los trabajadores de grifos de combustibles de Puerto Maldonado.**

Ciudad.

Es grato dirigirme a Usted para saludarle y, al mismo tiempo, comunicarle que como bachiller en Derecho y Ciencias Políticas realizaré un trabajo de investigación científica orientada a los trabajadores de grifos de combustibles de nuestra ciudad; por lo que, recogeré datos a través de una encuesta.

Considerando que estos trabajadores no están organizados ni pertenecen a una institución, o gremio sindical, comunico a usted la ejecución de dicho estudio.

El propósito de esta investigación es elaborar una tesis para optar al título profesional de abogada en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. El estudio se denomina: **"Derechos laborales de trabajadores en grifos de combustibles vulnerados por sus empleadores en Puerto Maldonado, 2023"**.

En consecuencia, mucho le agradeceré expedirme una constancia indicando que yo le comuniqué la aplicación de dicho instrumento o encuesta, investigación científica que redundará en el fortalecimiento de la justicia y armonía social.

Sin otro particular, me suscribo de Ud., atentamente.

Emelina Bright Longa Gallardo
Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas
DNI : 77906899
Correo: longageb@gmail.com
Celular: 970234034

Anexo 5: Solicitud de validación de instrumento (si corresponde)

Puerto Maldonado, 06 de octubre de 2023

Señor:

Abg. Mauro Betancurt Palomino

Doctor en Derecho.

Región Madre de Dios.

Mauro Betancurt Palomino
A B O G A D O
CAMDD N° 063
Recibido

Asunto: **Solicito validación de Instrumento de recolección de datos.**

Ciudad.

Me dirijo a Ud., para transmitirle mi saludo y, a la vez, hacer de su conocimiento que siendo un requisito la validación del instrumento o cuestionario creado para obtener datos de una muestra poblacional, recurro a Ud., para solicitarle observar y someter a juicio cada uno de los ítems de este cuestionario tomando en cuenta relevancia, coherencia, suficiencia y claridad; para luego emitir su veredicto sobre la validez de los mismos.

La investigación a realizar se titula "**Derechos Laborales de los trabajadores en grifos de combustibles vulnerados por sus empleadores en Puerto Maldonado, 2023**", la que sustentaré para optar al título profesional de abogada. En consecuencia, mucho le agradeceré aceptar mi solicitud porque su opinión profesional en esta validación ayudará a fomentar la investigación científica y redundará en provecho de los trabajadores que sufren violación de sus derechos laborales en nuestra ciudad.

Sin otro particular, me suscribo de usted esperando su amable atención y aceptación.

Longa Gallardo E. Bright

Emelina Bright Longa Gallardo

Bachiller Derecho y Ciencias Políticas

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Puerto Maldonado, 06 de octubre de 2023

Señor:

Maestro Abg. Jesús Alberto Alpaca Ruiz
Región Madre de Dios.


Jesús Alberto Alpaca Ruiz
ABOGADO
CAMDD. 047

Asunto: **Solicito validación de Instrumento de recolección de datos.**

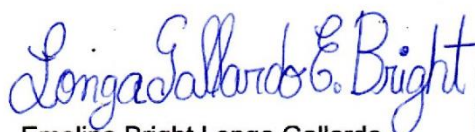
Ciudad.

Me dirijo a Ud., para transmitirle mi saludo y, a la vez, hacer de su conocimiento que siendo un requisito la validación del instrumento o cuestionario creado para obtener datos de una muestra poblacional, recurro a Ud., para solicitarle observar y someter a juicio cada uno de los ítems de este cuestionario tomando en cuenta relevancia, coherencia, suficiencia y claridad; para luego emitir su veredicto sobre la validez de los mismos.

La investigación a realizar se titula "**Derechos Laborales de los trabajadores en grifos de combustibles vulnerados por sus empleadores en Puerto Maldonado, 2023**", la que sustentaré para optar al título profesional de abogada.

En consecuencia, mucho le agradeceré aceptar mi solicitud porque su opinión profesional en esta validación ayudará a fomentar la investigación científica y redundará en provecho de los trabajadores que sufren violación de sus derechos laborales en nuestra ciudad.

Sin otro particular, me suscribo de usted esperando su amable atención y aceptación.



Emelina Bright Longa Gallardo
Bachiller Derecho y Ciencias Políticas
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



Anexo 6: Ficha de validación.

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS



TESIS:

"DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN GRIFOS DE COMBUSTIBLES VULNERADOS POR SUS EMPLEADORES EN PUERTO MALDONADO, 2023"

Anexo 6: Ficha de validación.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: MAURO BETANCUR PALOMINO Grado Académico: DOCTOR

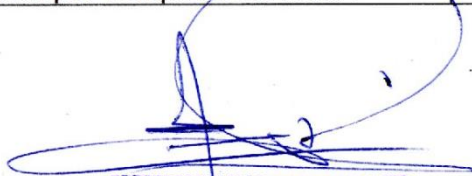
"Calificar con 1, 2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad."

DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Regímenes laborales privados DERECHOS LABORALES DEL Régimen Común de la actividad privada, Decreto. Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad laboral. Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17	1. ¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa?	4	4	4	4
	2. ¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?	4	4	4	4
	3. ¿Su empleador respeta la jornada laboral de 8 horas?	4	4	4	4
	4. ¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?	4	4	4	4
	5. ¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital?	4	4	4	4
DERECHOS LABORALES DEL Régimen Laboral Especial de la Micro Empresa, D.S. N°013-2013-PRODUCE. Ítems: 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 13,15	6. ¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?	4	4	4	4
	7. ¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?	4	4	4	4
	8. ¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?	4	4	4	4

TESIS:

"DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN GRIFOS DE COMBUSTIBLES VULNERADOS POR SUS EMPLEADORES EN PUERTO MALDONADO, 2023"

DERECHOS LABORALES DEL Régimen Laboral Especial de la Pequeña Empresa, Decreto Legislativo N°1086, Texto Único ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al crecimiento empresarial D.S. N°013-2013- PRODUCE <u>Ítems:</u> 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16 y 17.	9. ¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?	4	4	4	4
	10. ¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?	4	4	4	4
	11. ¿Su empleador respeta el descanso pre y pos natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad?	4	4	4	4
	12. ¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?	4	4	4	4
	13. ¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?	4	4	4	4
	14. ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?	4	4	4	4
	15. ¿Su empleador ha contratado para Ud., un seguro de vida ley?	4	4	4	4
	16. ¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?	4	4	4	4
	17. ¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?	4	4	4	4


Mauro Betancurt Palomino
ABOGADO
CAMDD N° 063

6 / 10 / 23

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS



TESIS:

"DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN GRIFOS DE COMBUSTIBLES VULNERADOS POR SUS EMPLEADORES EN PUERTO MALDONADO, 2023"

Anexo 6: Ficha de validación.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del experto: José Alberto Alpaca Ruiz Grado Académico: MAESTRO

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad."

DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Regímenes laborales privados DERECHOS LABORALES DEL Régimen Común de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad laboral. <u>Ítems:</u> 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 DERECHOS LABORALES DEL Régimen Laboral Especial de la Micro Empresa, D.S. N°013-2013-PRODUCE. <u>Ítems:</u> 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 15	1. ¿Su empleador ha formalizado su ingreso en planilla como trabajador de la empresa?	4	4	4	4
	2. ¿Su empleador cumple con pagarle la Remuneración Mínima Vital?	4	4	4	4
	3. ¿Su empleador respeta la jornada laboral de 8 horas?	4	4	4	4
	4. ¿Por trabajar más de 8 horas diarias, su empleador le remunera el sobretiempo?	4	4	4	4
	5. ¿Por trabajar en horario nocturno, su empleador le otorga una sobretasa de 35% adicional a su Remuneración Mínima Vital?	4	4	4	4
	6. ¿Su empleador cumple con otorgarle un día de descanso semanal remunerado?	4	4	4	4
	7. ¿Si trabaja en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro día, su empleador le retribuye?	4	4	4	4
	8. ¿Si trabaja en un día feriado, su empleador le retribuye?	4	4	4	4

DERECHOS LABORALES DEL Régimen Laboral Especial de la Pequeña Empresa, Decreto Legislativo N°1086, Texto Único ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al crecimiento empresarial D.S. N°013-2013- PRODUCE Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16 y 17.	9. ¿Su empleador le otorga gratificaciones por fiestas patrias y/o navidad?	4	4	4	4
	10. ¿Su empleador cumple con otorgarle vacaciones anuales remuneradas?	4	4	4	4
	11. ¿Su empleador respeta el descanso pre y pos natal y otros vinculantes a la paternidad o maternidad?	4	4	4	4
	12. ¿Su empleador cumple con el beneficio de asignación familiar?	4	4	4	4
	13. ¿Su empleador le ha inscrito en algún seguro de salud?	4	4	4	4
	14. ¿Su empleador ha contratado para Ud., un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?	4	4	4	4
	15. ¿Su empleador ha contratado para Ud., un seguro de vida ley?	4	4	4	4
	16. ¿Su empleador le entrega a Ud., un porcentaje de las utilidades anuales de la empresa?	4	4	4	4
	17. ¿Su empleador contempla el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios?	4	4	4	4

Puerto Maldonado, 06 de octubre de 2023



 Jesús Alberto Alpaca Ruiz
 ABOGADO
 C.A.M.D.D. 047

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN
DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

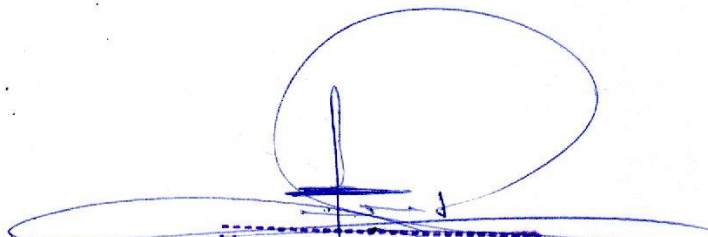
Yo, MAURO BETANCURI PALOMINO, con DNI
N° 23949552 de profesión ABOGADO
Colegiatura N° 063, C.A. MADRE DE DIOS.

Por medio de la presente dejo constancia que he revisado todos los ítems del instrumento de recolección de datos para la investigación científica: **"Derechos laborales de los trabajadores en grifos de combustibles vulnerados por sus empleadores en Puerto Maldonado, 2023"**.

Luego de haber sometido a juicio cada uno de los ítems del cuestionario, en base a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad; procedo a emitir la evaluación correspondiente:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido.				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

En Puerto Maldonado, a los 06 días del mes de octubre de 2023.


Mauro Betancuri Palomino
ABOGADO
CAMDD N° 063
6/10/23.

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN
DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Yo, Jesús Alberto ALPACA Ruiz, con DNI
N° 04821236 de profesión ABOGADO
Colegiatura N° 047- CAMDD.

Por medio de la presente dejo constancia que he revisado todos los ítems del instrumento de recolección de datos para la investigación científica: "**Derechos laborales de los trabajadores en grifos de combustibles vulnerados por sus empleadores en Puerto Maldonado, 2023**".

Luego de haber sometido a juicio cada uno de los ítems del cuestionario, en base a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad; procedo a emitir la evaluación correspondiente:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido.				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

En Puerto Maldonado, a los 06 días del mes de octubre de 2023.


.....
Jesús Alberto Alpaca Ruiz
ABOGADO
C.A.M.D.D. 047

Anexo 7: Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER EVALUADO(A)

PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO TITULADO:
“DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN GRIFOS DE
COMBUSTIBLES VULNERADOS POR SUS EMPLEADORES EN
PUERTO MALDONADO, 2023”

Yo,.....

Identificado(a) con DNI N°..... después de haber
sido informado(a) sobre la realización del proyecto de investigación:
**“Derechos laborales de trabajadores en grifos de combustibles
vulnerados por sus empleadores en Puerto Maldonado, 2023”** doy mi
consentimiento a Emelina Bright Longa Gallardo, para que me haga
preguntas del cuestionario elaborado por ella.

El resultado será únicamente con fines de investigación científica y se
mantendrá en total confidencialidad.

Puerto Maldonado,....., de.....de 2023.

Firma

Otros que considere relevantes, no se incluye fotografías que identifiquen a los participantes en el estudio, por cuestiones de confidencialidad.



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

En la ciudad de Puerto Maldonado, siendo las once de la mañana del día lunes diecinueve de agosto del año dos mil veinticuatro, en el salón de Grados y Títulos del Programa de estudios de Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Nacional Amazónica de Madre De Dios, se dio inicio al EXAMEN DE GRADO correspondiente a la sustentación de Tesis, programada en la fecha establecida mediante Resolución Decanal N° 0307-2024-UNAMAD-FED, de fecha 15 de agosto de 2024, de la Tesis titulada: "DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN GRIFOS DE COMBUSTIBLES VULNERADOS POR SUS EMPLEADORES EN PUERTO MALDONADO, 2023", presentado por la Srta. Bachiller: **EMELINA BRIGHT LONGA GALLARDO**.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos **versión 3.0** Universidad Nacional Amazónica de Madre De Dios, se presentan los Miembros Jurados de la Comisión Ad-hoc de revisión y evaluación de Tesis, designados y actualizados mediante Resolución Decanal N° 0231-2024-UNAMAD-FED, de fecha 09 de julio del 2024, integrado por los docentes: **Mgt. SHELNI ADY KUENTAS ARAGÓN**, (Presidente), **Mgt. SANDRO RAPHAEL CHACON YANQUI** (Secretario), **Dr. JOSE BENITO CRUZ COELLO**, (Vocal), **Mgt. ABDON ANIBAL YAMPARA VILCA**, (Accesitario) y como Asesora la **Mgt. SILVIA ANTONIETA POLANCO CHAVEZ**.

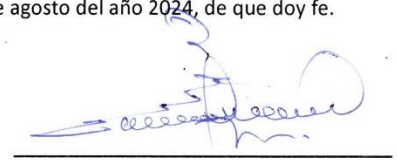
Acto seguido, el Presidente del Jurado de inicio al acto académico, dando lectura de la Resolución respectiva e invita a la Bachiller a iniciar su exposición; a cuyo término los Miembros del Jurado formulan las preguntas, aclaraciones y objeciones respectivas, las mismas que fueron absueltas en forma satisfactoria por la ponente.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos versión 3.0 de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, el Presidente invita a la Bachiller examinada y al público asistente a abandonar el Salón de Grados, para su correspondiente deliberación en forma reservada.

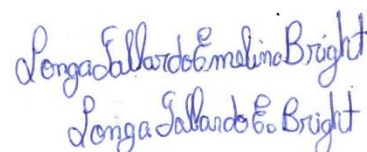
Seguidamente el Jurado emitió la calificación respectiva con el resultado siguiente: APROBADO por UNANIMIDAD reiniciando el acto público se dio lectura a la presente acta que los Miembros del Jurado la suscribieron en el señal de conformidad.

El Presidente de jurado, dio por concluida el Acto Académico de exposición, sustentación y defensa de la Tesis, siendo las 12:00 horas, del día 19 de agosto del año 2024, de que doy fe.


Mgt. SHELNI ADY KUENTAS ARAGÓN
Presidente


Mgt. SANDRO RAPHAEL CHACON YANQUI
Secretario


Dr. JOSE BENITO CRUZ COELLO
Vocal


Longa Gallardo E. Bright
77906899